

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономикой
Кафедра «Маркетинг»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Филимоненко И.В.

« _____ » _____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Формирование модели выпускника вуза на основе
компетентностного подхода

38.04.02 Менеджмент

Научный руководитель _____

Филимоненко И.В., д.э.н., доцент

Выпускник _____

Керн И.С.

Рецензент _____

Воробьева Н.С., к.ф.н., доцент
кафедры «Инновационное пред-
принимательство» МГТУ
им. Н.Э. Баумана

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
1 Ключевые аспекты при подготовке выпускников вуза.....	7
1.1 Исследование современных тенденций развития рынка образовательных услуг.....	7
1.2 Понятие компетенций и компетентностного подхода в подготовке профессиональных кадров.....	21
2 Анализ соответствия требований работодателей и параметров модели выпускника вуза (на примере направления подготовки 080200.62 Менеджмент профиля подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг).....	35
2.1 Изучение требований работодателей к выпускнику вуза.....	35
2.2 Исследование параметров модели выпускника вуза.....	55
2.3 Установление соответствия требований работодателей и параметров модели выпускника вуза (на примере направления подготовки 080200.62 Менеджмент профиля подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг).....	60
3 Система показателей оценки эффективности подготовки выпускников вуза.....	69
3.1 Обоснование показателей эффективности подготовки.....	69
3.2 Информационно- аналитическое обеспечение эффективности подготовки выпускников вуза	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	91
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	99
Приложение А-Б.....	107-117

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. Присоединение России в сентябре 2003 г. к Болонской декларации повлекло за собой необходимость реформирования системы образования в целом и особенно системы высшего образования. Основным шагом стал переход к двухуровневой (бакалавр, магистр) системе высшего образования. Важным следствием такого перехода является усиление прагматизации знания, что находит свое отражение в рамках и образования, и воспитания: в их основе должны лежать практикоориентированные образцы, которые будут в состоянии обеспечить продуктивную социальную и профессиональную адаптацию молодого поколения.

В этой связи особую актуальность приобретает компетентностный подход. Его сущность заключается в приоритетной ориентации на такие цели - векторы образования, как обучаемость, самоопределение (самодетерминация), самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности. Выбор инструментальных средств достижения этих целей определяется новыми метаобразовательными конструктами: компетентностями и компетенциями.

Компетентностный подход в корне изменяет существующий образовательный процесс. Главным образом новый подход должен ориентировать образовательный процесс на создание таких педагогических условий, которые способствовали бы развитию личностного потенциала и подготовке выпускника к продуктивному самостоятельному действию в профессиональной сфере и повседневной жизни.

В докладе ЮНЕСКО говорится: «Все чаще предпринимателям нужна не квалификация, которая с их точки зрения слишком часто ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции материального характера, а компетентность, которая рассматривается как своего рода коктейль навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация в строгом смысле этого слова... социальное поведение, способность работать в группе, инициативность и любовь к риску» [32].

Таким образом, компетентностный подход становится основой, которая позволяет разработать систему трудовых отношений, соединяющую требования бизнеса, работу с персоналом и задачи современной системы образования. Распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены рядом объективных причин, основной из которых является изменение производственной сферы. В связи с ускорением инновационных процессов обучение становится непосредственной, многократно востребованной частью воспроизводства социально-трудовых отношений. Развитие корпоративного обучения, новые требования к работнику изменяют требования к общей подготовке трудовых ресурсов, к системе образования в целом.

Современные тенденции диктуют особые требования к качеству разрабатываемой модели. Во-первых модель должна соответствовать требованиям всех заинтересованных сторон: вуза, обучающегося, работодателя и общества в целом. Во вторых, чтобы модель оставалась актуальной, в нее должны быть включены не просто высокие стандарты качества, необходимо учитывать предполагаемые изменения во внешней среде в будущем с учетом развития экономики, науки и культуры. В- третьих, модель представляет собой важный документ, предназначенный для широкого круга заинтересованных лиц. В ее основу следует закладывать следующие принципы: ясность, простота, легкость для понимания.

Поэтому научно обоснованное построение компетентностной модели выпускника вуза, программ формирования компетенций по направлению подготовки является актуальной проблемой в высшем образовании.

Таким образом, можно сделать вывод, что разработка моделей выпускников как основы процесса вузовской подготовки, в которых итоговые требования к выпускникам ВУЗов выражены на языке компетенций, становится актуальной. И применение данного подхода позволит российской высшей школе повысить качество образования обучающегося и улучшить результат обучения.

Тема магистерской диссертации (МД). Формирование модели выпускника вуза на основе компетентностного подхода.

Объектом исследования является модель выпускника вуза.

Предметом исследования является процесс формирования совокупности компетенций выпускников.

Цель магистерской диссертации: сформировать модель выпускника вуза на основе компетентностного подхода.

Для достижения поставленной цели требуется решение следующих взаимосвязанных задач:

1 исследовать современные тенденции развития рынка образовательных услуг с позиции используемых моделей образования;

2 раскрыть и уточнить определение «компетентностный подход» в образовании;

3 уточнить содержание понятия «компетенции» и определить их перечень, используемых в формировании модели выпускника;

4 изучить требования работодателей к выпускнику вуза;

5 исследовать параметры модели выпускника вуза;

4 провести анализ соответствия требований работодателей и параметров модели выпускника вуза;

5 определить систему показателей оценки эффективности подготовки выпускников вуза;

6 провести исследование на основе анкетирования выпускников вуза для оценки эффективности их подготовки и выявления наиболее востребованных компетенций;

7 проанализировать полученные результаты и сделать соответствующие выводы.

Научная новизна. Научная значимость исследования заключается в определении перечня компетенций, формирующих модель выпускника; в определении перечня показателей эффективности компетентностного подхода для выпускника вуза; в установлении взаимосвязи между компетенциями,

полученными за время обучения и уровнем соответствия требований рынка труда к выпускникам.

Перечень публикаций по теме магистерской диссертации.

1 «Наука, практика, современность: международная on-line конференция». Дата проведения: 01.04.2017 - 30.04.2017. Название работы: «Требования современных работодателей к выпускникам вуза: компетентностный подход».

2 «Наука, практика, современность: международная on-line конференция». Дата проведения: 01.04.2017 - 30.04.2017. Название работы: «Компетентностный подход как основа новой парадигмы образования».

1 Ключевые аспекты при подготовке выпускников вуза

1.1 Исследование современных тенденций развития рынка образовательных услуг

Рынок образовательных услуг в России развивается очень бурно. В него вовлечены как государственные, так и негосударственные учебные заведения. Высокие темпы развития данного рынка, появление новых форм оказания образовательных услуг определяют необходимость глубокого исследования процессов, складывающихся на этом рынке, разработки направлений совершенствования организационно-экономического механизма его функционирования.

На протяжении последних 10 - 15 лет российское государство и общество переживают сложный и неоднозначный период реформирования всех сфер жизнедеятельности. Очевидно, что конечная цель этих реформ - ускоренная модернизация, создание сильного и стабильного государства, формирование устойчиво развивающегося общества. Успешность решения указанных задач в первую очередь определяется системой образования как отраслью, выявляющей и развивающей интеллектуальный потенциал нации, обеспечивающей углубление демократизации общества [5].

Сегодня конкурентоспособность страны в меньшей степени определяется наличием природных ресурсов. На первый план выступает «человеческий фактор», способность создавать и осваивать сложнейшие наукоемкие технологии, обеспечивать принципиально новый технологический уровень производства, адаптироваться к условиям быстроменяющейся информационной среды. Это возможно только при наличии тотальной грамотности, высокого интеллектуального уровня общества, а также при результативной государственной политике в области образования. В первую очередь, это утверждение верно для системы профессионального высшего образования. Очевидно, что нашему обществу необходима четко функционирующая система

подготовки таких специалистов, которые будут способны эффективно работать в высокотехнологичном производстве 21 века [25].

В работе М.И. Гавриловой рынок образовательных услуг определяется как система экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных как коллективным, так и индивидуальным потребителем [3].

И. Березин определяет рынок образовательных услуг как материальные взаимодействия участников образовательного процесса: учащихся, организаций, предоставляющих образовательные услуги, лиц и организаций, оплачивающих эти услуги [6].

Голдобин Н.Д. понимает рынок образовательных услуг как совокупность социально-экономических отношений и связей между субъектами рынка по поводу предоставления и получения образовательных услуг [8].

Таким образом, под рынком образовательных услуг понимается система социально-экономических отношений между учебными заведениями и потребителями с целью продажи и покупки образовательных услуг и продуктов основными субъектами данного рынка.

Современный российский рынок образовательных услуг образует сложную систему, формирование и становление которой началось в конце 80-х – начале 90-х годов прошлого столетия.

Выделяют три периода развития рынка образовательных услуг в России [36]. В первый период (1985-1997 г.г.) происходило зарождение и становление российского рынка образовательных услуг. Данный период характеризуется появлением и последующим распространением платных образовательных услуг, резким сокращением государственных инвестиционных вложений в образование и науку, изменением структуры спроса на некоторые специальности, в частности наблюдался повышенный спрос на специалистов в области экономики и юриспруденции.

Во втором периоде (1998-2008 г.г.) началось расширение рынка, которое происходило в основном за счет роста частных образовательных учреждений,

повышения доли платных образовательных услуг, активного развития законодательной базы, направленной на модернизацию образования, в том числе за счет присоединения к Болонскому процессу и перехода на двухуровневую систему образования. На рынке труда в этот период наблюдался спрос на специалистов естественных и технических наук. В третьем периоде (2009 г. – по настоящее время) наметились предпосылки для стабилизации рынка. Для этого этапа характерно усиление конкуренции между российскими вузами, внедрение новых статусов образовательных учреждений (федеральные и исследовательские университеты), продолжает сохраняться спрос на выпускников технических вузов, в особенности IT-специалистов, изменяются модели образования, образование имеет исследовательский характер [12].

Новое время выдвигает инновационные требования к образованию, в том числе такие, как создание условий для массового профессионального образования (при сохранении элитарного высшего), основанного на принципах отбора абитуриентов, а также на предоставлении возможности гражданам в любом возрасте, в любое время, в любом месте независимо от социального статуса получать необходимое качественное образование.

Таким образом, система высшего образования, при переходе к устойчивому развитию общества, должна существенно отличаться от традиционной. Крайне важно сохранить все лучшее, что было достигнуто в отечественной системе высшего образования за прошедший период ее развития. Серьезные достижения здесь очевидны. Российское образование, в первую очередь высшая школа, продолжает оставаться одним из лучших в мире. Это подтверждают, в том числе, возрастающий спрос на отечественных специалистов за рубежом и международная оценка российской системы образования.

Однако одной из важнейших проблем российского образования на современном этапе является решение вопросов гуманизации образования, предполагающей процесс обучения и воспитания, ориентированный не только

на эффективное овладение знаниями, но и на разностороннее развитие личности студента. Современное общество остро нуждается в творческом подходе специалиста, но в условиях существующей системы высшего образования, с ее жесткой регламентацией процесса обучения, очень трудно сформировать инициативного, деятельного человека, многогранную личность, самостоятельного гражданина [18].

Для российской системы высшего образования 1990-е годы стали по-настоящему переломными, ибо процессы реформирования политической, экономической и социальной жизни российского общества закономерно и настоятельно потребовали перестройки образовательной сферы не только в идеологическом аспекте, но и в плане содержательном и методическом, что называется, «на всех уровнях». В таких условиях и потребовалась трансформация системы управления высшей школой, а также изменение ее законодательной базы. В 1992 г. был принят федеральный закон «Об образовании» (Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266 - 1), который стал основой для дальнейших преобразований. Согласно этому акту содержание образования признавалось одним из ведущих факторов экономического и социального прогресса общества [14]. Перед образовательной системой ставилась задача сформировать такое содержание образования, которое обеспечивало бы адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества, возможность интеграции личности в национальную и мировую культуру.

Процесс реформирования российского высшего образования в соответствии с провозглашенными в Законе принципами приобрел несколько ярко выраженных черт.

Во-первых, можно говорить о резкой смене идеологических основ образования, отказе от моноидеологизма в преподавании, прежде всего, предметов гуманитарного цикла.

Во-вторых, в этот период начинается активный поиск новых методов и форм преподавания в высших учебных заведениях.

В-третьих, делаются попытки изменить административные основы существования вузов. Во многом базой и примером для подражания в этих процессах становится европейская традиция высшего и, главным образом, университетского образования.

Основными аспектами системы образования являются следующие [11]:

- индивидуализация образования;
- адаптация образования к личностным качествам студента путем применения дивергентных методов обучения;
- интеграция образовательных программ путем развития междисциплинарных образовательных курсов, которые позволяют студентам получать знания из различных дисциплин, ориентируясь на унифицированную тему;
- элективность образовательных маршрутов, позволяющая актуализировать внутренний креативный ресурс студента [2];
- проектная деятельность, активизирующая готовность студента к профессионально направленной самореализации;
- глобальная ориентация на английский язык – язык XXI века, осуществляющая интеграцию России в мировое научное пространство.

Инертность системы образования негативно сказывается на развитии российского рынка труда. Изменение экономической ситуации в стране предъявляет новые требования к рынку рабочей силы, который, в свою очередь стимулирует спрос на соответствующие образовательные услуги [12].

В сфере ВО частично «инертность» в настоящее время преодолевается путем реализации положений Болонской декларации, которую Россия подписала в 2003 г.

В РФ вступление в Болонский процесс воспринимается главным образом как обязательство перейти на двухуровневую систему высшего образования – «бакалавриат-магистратура» [12].

Однако переход на двухуровневую подготовку никак не связан с главной задачей российского высшего образования- достижение качества образования высокого уровня, повышение его конкурентоспособности [12].

Проблема заключается в том, что двухуровневая подготовка не приведена в соответствие со структурой экономики России. Не разработана Национальная стратегия в связи с присоединением к Болонскому процессу, не определена национальная идея интеграции России в общеевропейское образовательное пространство [12].

Реализуя положения Болонской конвенции, в сфере ВО РФ можно добиться таких положительных результатов, как повышение эффективности за счет точного учета запросов потребителя при фиксированных затратах и повышение успеваемости за счет активного соотношения студента к учебному процессу, уменьшения числа бесполезных дисциплин, повышение академической мобильности [12].

Стратегия образования должна быть выстроена на основе соотнесенности приемов обучения и образовательных целей. Образовательные цели реализуются в процессе передачи знаний от преподавателя к студенту, а также с точки зрения автономизации обучения в целях личностного самовыражения обучаемого. Отсюда следует дихотомия конвергентной и дивергентной образовательной модели, первая из которых ориентирована на обучение в определенной предметной области, вторая - провозглашает открытое во времени самоуправляемое учение [15].

Конвергентное образование имеет четкую структуру и ориентировано на преподавателя; студенты при этом являются пассивными реципиентами знаний; их учебные достижения оцениваются стандартными тестами [19].

Дивергентный подход отличается гибкостью, ориентирован на обучаемого; студенты – активные участники процесса образования, а их достижения оцениваются множеством инструментов, таких как самооценка наряду с оценкой преподавателя, создание портфолио и специальных проектов [19].

В образовательной практике студентов целесообразно интегрировать конвергентный и дивергентный подход. Так при передаче знаний по схеме «преподаватель-студент» требуется наличие готовности к самообучению, самооценке, самовыражению. Главное в этой интеграции – соблюдение баланса.

Для самовыражения студенту необходимы фундаментальные академические знания, которые следует рассматривать как предпосылки для автономной образовательной деятельности. Таким образом, основная задача заключается в поиске путей сближения и взаимопроникновения конвергентной и дивергентной модели.

Конвергентная модель может быть модернизирована для целей адаптации образовательного процесса к индивидуальным способностям студента за счет использования ресурса разнообразных методик обучения и оценки. При этом основное значение приобретает категория «успех» и личная мотивация студента. Главное в этом контексте – мотивировать обучаемого испытать успех и почувствовать себя компетентным.

Дивергентная модель, акцентирующая автономность, саморуководство, самореализацию и самостоятельную постановку целей не подходит для тех студентов, которым необходимы руководство, фасилитация и четкая структура деятельности. Главная цель преподавателя- помочь студенту освоить новый материал.

Образовательную стратегию подготовки студентов целесообразно выстроить на принципах интеграции конвергентной и дивергентной моделей, что позволит совместить фундаментальность получаемых знаний, методов познания, практическое применение знаний, самореализацию и самовыражение обучаемых. В интегрированном виде ожидается поиск инновационных видов деятельности, активизация способов оценки и построения гипотез, раскрытия внутренних креативных резервов личности. Подобная интеграция актуализирует единство практики, исследования и фундаментальных знаний.

Таким образом, на сегодняшний день на рынке образовательных услуг наблюдается постепенное изменение моделей образования, а именно переход с конвергентной модели, которая ориентирована на обучение в определенной предметной области, на дивергентную, которая ориентирована на обучение не только в предметных областях, но и в смежных, а также все больше учитываются требования работодателей при разработке образовательных программ, что позволяет выйти на новый профессиональный уровень при обучении учащихся.

Современные тенденции развития профессионального образования определяются жесткими требованиями рынка к качеству производительного труда. Уровень профессионализма работника, его социально-культурный статус должны оптимально соответствовать как интересам личности, так и кадровым потребностям мелких, средних и крупных предприятий. Проблемы глобализации мировой экономики, вступления России в ВТО и присоединения к Болонскому процессу затрагивались на страницах работ ряда авторов, что позволило обозначить ряд тенденций развития рынка образовательных услуг [12]:

- обеспечение права на образование всем желающим;
- значительное влияние социально-экономических факторов на получение образования;
- увеличение спектра учебно-организационных мероприятий, направленных как на удовлетворение разносторонних интересов, так и на развитие способностей учащихся;
- разрастание рынка образовательных услуг;
- расширение сети высшего образования и изменение социального состава студенчества;
- стремление к демократической системе образования, то есть доступность образования всему населению страны;
- постоянное обновление и корректировка школьных и вузовских образовательных программ;

- поиск дополнительных ресурсов для образования детей с отклонениями в развитии, детей-инвалидов.

- учет требований работодателей при разработке образовательных программ, переход на компетентностную модель обучения.

- инновационное развитие, которое требует профессионалов нового уровня, способствующих формированию интеллектуального потенциала.

- реформирование высшей школы и повышение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями мирового рынка.

Так же можно выделить еще ряд современных тенденций развития образования. Их сущность, основные черты и пути реализации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Тенденции современного образования

Тенденции	Сущность, основные черты	Пути реализации
Гуманизация образования	«очеловечивание» образования; учет интересов, возможностей, индивидуальных особенностей учащихся; создание оптимальных условий для всестороннего развития личности; формирование базовой культуры личности	уровневая и профильная дифференциация; индивидуализация образования; учебная и профессиональная ориентация
Демократизация образования	предоставление больших прав и академических свобод образовательным учреждениям и обучающимся в них с целью реализации права каждого человека на образование и предоставление образовательным учреждениям самостоятельности и автономности.	децентрализация управления; создание государственно-общественной системы управления; открытость образовательных систем; дифференциация и реорганизация образования
Информатизация и компьютеризация образования -	внедрение в образовательный процесс новых информационных технологий обучения, полифункциональным средством которых является - компьютер.	широкое использование в образовательном процессе СМИ; оснащение учебных заведений компьютерами; обучение молодежи информатике и ЭВТ
Фундаментализация образования	углубление и обеспечение единства методологической, теоретической, технологической и практической подготовки обучающихся.	усиление общеобразовательной подготовки в проф. Учебных заведениях ;укрупнение профессий; модульное построение содержания образования на международной основе; повышение роли науки в образовании
Технологизация образования -	овладение обучающимися технологической культурой современного общества и производства, развитие их как субъектов продуктивной и безопасной преобразовательной деятельности с использованием новейших технологий, формирование у молодежи технологической грамотности, компетенции, этики и эстетики.	внедрение проектного метода обучения; использование современных технологий обучения; повышение технологической культуры преподавателей
Ориентация на опережающее и непрерывное образование	опережение уровня образования уровней развития производства и общества, стремление к самообразованию и саморазвитию на протяжении всей жизни.	повышение качества образования; подготовка и переподготовка кадров по перспективным профессиям; создание системы непрерывного образования, разнообразие различных форм получения образования

Эти тенденции развития присущи как отечественному, так и мировому образовательному процессу.

В современной экономике России проблемы рынка образовательных услуг считаются достаточно изученными, вместе с тем в условиях перевода национальной экономики на инновационный вектор развития, изменения влияния действующих и вновь созданных институтов, продолжающейся реформы образования, возникает потребность в выявлении основных проблем современного российского рынка образовательных услуг [30]:

1 Проблема соответствия номенклатуры дипломов и требований производства

В последнее время широко обсуждается вопрос несоответствия между номенклатурой дипломов, где экономисты и менеджеры представлены с неоправданной частотой, и реальным спросом со стороны производства, услуг и сферы управления. Однако сам этот вопрос ставится с позиций образовательной идеологии, безнадежно устаревшей уже к концу прошлого столетия: в центре полемики оказывается специалист, техника подготовки специалистов, качество подготовки специалистов, но не само представление о специализации. В то же время анализ практики убедительно показывает несостоятельность такого представления [13].

Во-первых, ежегодно появляются новые специальности, и система высшего образования в принципе не в состоянии угнаться за этим процессом.

Во-вторых, человек, отвечающий требованиям новейшего времени, меняет специальность каждые пять лет или чаще.

В-третьих - как показывает выборочный анализ статистики карьер - успех в той или иной сфере деятельности практически не зависит от специальности, обозначенной в вузовском дипломе.

Отсюда следует необходимость поставить под вопрос доктрину отечественной системы высшего образования по содержанию и организации процесса обучения и воспитания молодых людей. Специалиста подготовить в

вузе нельзя в принципе! Специалистом выпускник становится через практику и апробацию экспертного сообщества, тогда как вуз должен оснастить выпускника соответствующими знаниями и компетенциями.

2 Проблема конкурентоспособности и качества образования

Сегодня мы имеем дело с новым феноменом - работающие студенты начинают предъявлять собственные требования к компетенциям и квалификациям, критически относиться к построению учебных программ и уровню преподавания.

По данным ряда социологических опросов, две трети родителей и вузовских преподавателей считают уровень подготовки абитуриентов в средней школе неудовлетворительным, а свыше трети родителей студентов утверждают, что поступление в вуз невозможно без взятки. При этом множество вузов и колледжей, государственных и частных, не имеет условий для качественной подготовки специалистов, поскольку существующая бюджетная система финансирования не рассчитана на обновление дорогостоящего оборудования [31]. Преодоление этого через увеличение бюджетного финансирования нереально, тогда как для преодоления отставания в оснащенности необходима выработка качественно новых отношений вуза с научным центром или с бизнес-корпорацией, на что до настоящего времени оказались готовы лишь единичные вузы и единичные компании.

Все это вместе существенно снижает конкурентоспособность отечественного высшего образования. Выдающиеся успехи российских студентов на международных олимпиадах не дают оснований для самоуспокоенности, так как средний уровень получаемых в вузе знаний и умений отнюдь не сближается с этим высшим горизонтом. Тот факт, что в вузах страны все еще можно найти выдающихся ученых и в последние годы их число выросло за счет кризиса большинства НИИ, не меняет общей ситуации отрыва высшей школы от науки и тем более от практики в ее современном формате [14]. При том, что в вузах страны по-прежнему работают подлинные подвижники, наблюдается изрядная деморализация педагогического корпуса, в

котором распространены настроения уныния и горечи. Снижение привлекательности педагогической карьеры, в свою очередь, ведет к снижению требований к аспирантам и к уровню диссертационных исследований, что принимает угрожающий характер на фоне неуклонного старения педагогического корпуса. Средний возраст педагогов вуза сравнялся с пенсионным, что естественным образом затрудняет какую бы то ни было модернизацию вузовской системы.

Очевидно, что в этих обстоятельствах без решительного рывка невозможно выйти на уровень требований единого европейского образовательного пространства, к чему нас обязывает подписание Болонской конвенции. Необходим качественно новый подход к задаче развития сферы образования как с учетом меняющейся конъюнктуры на рынке труда, так и с учетом продолжающегося сокращения населения страны [27].

3 Несоответствие содержания и технологий образования требованиям современного общества и экономики.

Российский и мировой рынок труда предъявляет требования и к уровню теоретических знаний, и к профессиональной компетентности, и к коммуникабельности, и к степени обязательности, надежности и ответственности потенциального работника. Получив фундаментальное образование, человек должен самостоятельно работать и продолжать в течение всей трудовой жизни учиться и при необходимости переучиваться. Способность к самообучению будет способствовать успешному профессиональному и карьерному росту человека, в какой бы он сфере, на какой бы территории он ни работал.

Наметившееся у нас определенное отставание системы образования от требований российского и мирового рынка труда является одной из существенных причин того, что выпускники образовательных учреждений фактически нередко не трудоустраиваются по специальности, полученной в учебном заведении.

Этому способствует и то, что наша система образования на практике не несет ответственности за конечные результаты своей образовательной деятельности.

Все это требует серьезного обсуждения, так как реформа образования слишком крупная, сложная и важная проблема, чтобы допустить ее рассмотрение исключительно внутри ведомства, по его внутренним правилам. Мера, характер и темпы внедрения стандартов Болонской конвенции в отечественную систему образования также нуждаются в дальнейшем тщательном анализе, так как ключевым требованием к реформе должно быть сохранение всего лучшего, что наработано в российской вузовской традиции, при освоении всего необходимого для ее совершенствования.

Анализ покрытия потребности в кадрах в разрезе УГСН за счет выпускников вузов еще раз подтверждает факт о недостаточной ориентированности системы высшего образования на приоритетные направления развития регионов РФ. Ситуация с дисбалансом между кадровой потребностью и выпуском системы высшего образования по УГСН в различных регионах РФ отличается и связана с особенностями их промышленного потенциала и приоритетов экономики [29].

По результатам проведенного анализа качественного и структурного соответствия выпусков вузов потребности экономики свидетельствуют о том, что для вузов, в первую очередь, необходимо решать вопрос структурного соответствия приема и выпуска выбранным приоритетам развития экономики [29]. В связи с недостаточностью выпускников для покрытия потребности в абсолютном выражении особое значение приобретает дополнительная подготовка и переподготовка существующих трудовых ресурсов, в том числе безработных и мотивация не занятого населения к трудовой деятельности [29].

Дисбаланс между подготовкой выпускников системой образования и спросом на рынке труда- многоаспектная проблема, которая не имеет единственного решения [25]. Однако анализ причин, приводящих к этой проблеме, показывает, что слабо развиты механизмы именно информационной

составляющей политики занятости населения. Преодоление слабой информированности населения о востребованных профессиях поможет решить ряд не только экономических проблем, но и социальных задач.

Как показывает зарубежный опыт и первая апробация в одном из регионов России, «Барометр занятости» является инструментом эффективного информирования различных целевых групп о состоянии рынка труда. Использование «барометра занятости» ведет к повышению соответствия между спросом и предложением трудовых ресурсов [25].

Цель составления барометра профессий – предоставление достоверной информации о текущем состоянии рынка труда. Это направлено на достижение соответствия между спросом и предложением на рынке труда, поддержку принятия управленческих решений в сферах занятости, бизнеса и профессиональной подготовки, а также оптимизации процессов межрегиональной трудовой мобильности и иммиграции [25].

Также можно выделить еще несколько актуальных проблем, присущих рынку образовательных услуг [29]:

- остающиеся до сих пор диспропорции между структурой подготовки кадров в вузах и структурой спроса на рынке труда;
- сокращение доступности бесплатного образования (ВО), вследствие сокращения количества бюджетных мест в вузах и роста стоимости образовательных услуг;
- недостаточная нацеленность вузов на развитие у потребителей образовательных услуг креативной системы мышления, а также подготовку специалистов к работе в условиях инновационно-креативной экономики;
- слишком медленный переход на интерактивную модель инновационной экономики, в которой наука, образование и бизнес функционируют триедино.

Пути решения обозначенных проблем могут быть следующие:

- формирование у обучаемых креативной системы мышления;
- адаптирование системы компетенций в ФГОС ВО с учетом потребностей экономики;

- корректировка компетенции в рамках ФГОС с введением интерактивной модели обучения - триединства образования, бизнеса и науки.

Вне всякого сомнения, реформирование системы высшего образования должно рассматриваться как принципиально важный шаг к развертыванию дальнейшего процесса. Представляется очевидной необходимость срочного перевода реформы высшего образования на новую ступень как в силу глубокой потребности создать действенную национальную инновационную систему, так и в рамках задачи вхождения России в европейское образовательное пространство. В первую очередь необходимо отметить признание важности образования как необходимого фактора формирования нового качества экономики и общества.

Конкуренция российской системы образования с системами образования передовых стран обуславливает необходимость широкой поддержки со стороны общественности проводимой образовательной политики, восстановление ответственности и активной роли государства в образовательной сфере, глубокой и всесторонней модернизации образования. Так как структура системы многоуровневого образования, а также цели ее отдельных звеньев формируются из общественной потребности в квалифицированных специалистах и социальными запросами, индивидуализация образования должна проходить через расширение возможностей каждого человека в области реализации его прав на получение качественного образования [21].

1.2 Понятие компетенций и компетентностного подхода в подготовке профессиональных кадров

Быстроизменяемые процессы в образовательной сфере требуют от вузов внедрения новых подходов к процессу обучения. Одно из основополагающих решений в этом направлении - реализация компетентностного подхода,

основанного на формировании и развитии у обучающихся набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную адаптацию на рынке труда.

Болонский процесс привнес в образовательную сферу России тенденции, характерные для европейского сообщества. Одна из них - освоение компетентностного подхода к подготовке специалистов как фактора повышения эффективности их трудоустройства. В отличие от «квалификации», компетенции включают, помимо сугубо профессиональных знаний и умений, такие качества, как инициативность, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, логически мыслить, отбирать и использовать информацию [2].

Идеи компетентностного подхода получили достаточно широкое распространение в педагогической науке и практике. Компетенции являются компонентом образовательных стандартов, организационных моделей, широко применяются в оценке эффективности профессиональной деятельности. Несмотря на это, теория компетенций до сих пор не является устоявшейся: существуют различные трактовки как содержания самих понятий (компетенция, компетентность), так и структуры явлений, которые эти понятия охватывают.

Неоднозначность понятия «компетенция» и «компетентность» связана с тем, что в разных странах оно отражает свою специфику сложившейся образовательной практики

В зарубежной литературе под компетентностью подразумевают «углубленное знание», «состояние адекватного выполнения задачи», «способность к актуальному выполнению деятельности» и т.д., что не отражает содержания этого понятия в полной мере [9].

В отечественной литературе, такие понятия, как «компетентность» и «компетенция» определяются неоднозначно.

В таблице 2 приведены определения термина «компетенция» [23].

Таблица 2- Содержание понятия «компетенция»

Автор	Содержание понятия «компетенция»
И.А. Зимняя	Некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностный проявлениях
В.И. Байденко	Навыки, соответствующие методы и технические приемы, присущие различным предметным областям
А.В. Хуторской	Отчужденное, заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика ,студента, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере. Совокупность взаимосвязанных качеств личности (знания, умения, навыки, способы деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно, продуктивно действовать по отношению к ним
А.А. Вербицкий	Система целей, ценностей, мотивов, личностных качеств, знаний, умений, навыков, способностей и опыта человека, обеспечивающая качественное осуществление им той или иной деятельности
Э.Ф. Зеер	Обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности

Таким образом, понятие «компетенция» - это совокупность знаний, навыков и поведенческих характеристик, благодаря которым человек достигает максимальных успехов при выполнении определенной работы.

Модель компетенций - это полный набор компетенций с индикаторами эффективного поведения.

Выделим наиболее значимые характеристики, присущие компетенции:

- наличие тесной взаимосвязи между компетенцией и деятельностью.

Компетенция неотделима от действия, поэтому ее понимание может происходить лишь в процессе деятельности, то есть оцениваются ее проявление и те формы, которые она принимает. То есть, в отличие от знаний, наличие или отсутствие компетенции невозможно проверить до того, как начата та конкретная деятельность, в которой она реализуется;

- компетенция состоит из набора элементов, находящихся во взаимосвязи и развитии: знаний, навыков, умений, личных качеств и т.д.;

- компетенция не дана от рождения - она накапливается с опытом;

- компетенция - это понятие абстрактное и гипотетическое: то, что мы оцениваем, является только ее проявлением [13].

К компетенциям непосредственное отношение имеет такое понятие, как компетентность - качественная характеристика человека. Чем выше степень реализации личных компетенций человека, тем более он компетентен.

Компетентность не сводится к сумме компетенций, это явление качественно иного порядка. Компетентность характеризует уровень развития.

В таблице 3 приведены определения термина «компетентность» [22].

Таблица 3- Содержание понятия «компетентность»

Автор	Содержание понятия «компетентность»
«Стратегия модернизации общего образования»	Компетентность: а)объединяет интеллектуальную и навыковую составляющие образования, б)основывается на интерпретации содержания образования от результата («стандарт на выходе»), б)обладает интегративной природой, ибо вбирает в себя ряд однородных или близкородственных знаний и умений, относящихся к широким сферам культуры и деятельности
И.А. Зимняя	Основывающийся на знаниях, интеллектуально- и личностно-обусловленный опыт социально-профессиональная жизнедеятельность человека
А.В. Хуторской	Компетентность – владение, обладание учеником, студентом соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетентность - совокупность личностных качеств ученика, студента (ценностно-смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), обусловленных опытом его деятельности в определенной социально и личностно-значимой сфере.
Э.Ф. Зеер	Содержательные обобщения теоретических и эмпирических знаний, представленные в виде понятий, принципов, смыслообразующих положений; целостная и систематизированная совокупность обобщенных знаний
А.А. Вербицкий	Проявленные и реализованные на практике компетенции человека, характеризующие уровень владения им технологиями практической деятельности и развития социально-нравственных качеств личности.

Итак, под компетентностью понимается интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях).

Понятия «компетенция» и «компетентность» являются основными базовыми понятиями компетентностного подхода.

Безусловно, компетентностный подход в России - это инновация. С другой стороны, это не просто заимствование европейского опыта, а объективная необходимость и требование времени: современное общество и современный человек стали другими, сегодня в условиях избыточности

информации в определенных ситуациях студент может знать и уметь больше, чем преподаватель (способы быстрого получения информации, коммуникативные навыки, знание психологии общения с людьми и т. п.). Именно поэтому требуется разработка механизмов учета и признания результатов неформального, спонтанного обучения, а также более широкий взгляд на результаты обучения, которые выражаются не только в знаниях, умениях, навыках, но и субъективном опыте, ценностях, ориентации личности и т. п. В контексте принятия ФГОС ВПО третьего поколения, в основе которых лежит компетентностный подход, компетенция представляет собой интегративную характеристику личности, выражающуюся в способности человека решать профессиональные задачи [9]. Предполагается, что набор компетенций, определенный в стандартах, будет способствовать проведению комплексной оценки образовательных результатов выпускников.

Компетентностный подход означает постепенную переориентацию доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией знаний, формированием навыков на создание условий для овладения комплексом компетенций, означающих потенциал, способности выпускника к устойчивой жизнедеятельности в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно-коммуникационного пространства.

Компетентностный подход в вузе актуализирует проблемы моделирования выпускника, преемственности и непрерывности обучения, формирования и оценивания уровней сформированности общекультурных и профессиональных компетенций на разных этапах обучения студентов по конкретным направлениям подготовки [25]. Он определяет новые методы и технологии обучения, способствующие развитию самостоятельности, инициативности, творческих способностей, критического мышления у обучающихся и ориентирующие их на конкретный эффективный результат.

На сегодняшний день, несмотря на имеющиеся научные разработки в данной области, существует ряд серьезных проблем внедрения

компетентностного подхода в систему образования. В связи с этим предлагаем структурировать имеющиеся проблемы:

- проблемы первого порядка (косвенно оказывающие влияние на эффективное использование компетентностного подхода) - проблемы непосредственно относящиеся к системе образования;
- проблемы второго порядка, связанные с реализацией компетентностного подхода [15].

Объективно существующих проблем на молодежном рынке труда, конечно, значительно больше, но остановимся на наиболее важных [19].

1 Отсутствует четкое видение и понимание своей будущей профессии, существует некий структурный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Кроме того, выпускники вузов не наделены компетенциями, необходимыми работодателям.

2 Существует ряд проблем, непосредственно связанных с системой образования:

- проблема противоречивости различных идей и представлений, бытующих в современном образовании;
- проблема квалификации преподавателей и их профессиональной адекватности по отношению к процессу проведения организационных изменений (если для примера рассмотреть школу, то об этом свидетельствуют данные о качественном составе педагогов (в школах работают, как правило, люди предпенсионного и пенсионного возраста либо молодые специалисты, только что окончившие вуз, то есть отсутствует пласт специалистов наиболее продуктивного возраста) [33];
- низкий уровень заработной платы педагогов, высокая загруженность, отсюда низкая мотивированность в успешной деятельности, эффективности использовании своей профессиональной компетентности.

Переход высшего образования на компетентностную модель требует разработки инновационных механизмов проектирования основных образовательных программ (ООП), в которых актуализируются требования

работодателей и других заинтересованных сторон. Проектирование инновационных ООП должно стать важнейшим стратегическим направлением и составной частью социальной политики вуза. Вуз в новом контексте является поставщиком образовательных услуг в виде реализуемых и востребованных сообществом образовательных программ. При этом в системе высшего профессионального образования формируется новая педагогическая культура, направленная не столько на процесс обучения, сколько на его результат [32].

Образовательные программы, основанные на компетентностном подходе и воспитывающие у потребителей образовательных услуг востребуемые качества (компетенции), позволяют им стать специалистами, компетентными в выбранной области профессиональной деятельности. В терминах компетентностного подхода, заложенных в ФГОС нового поколения, результатом освоения образовательной программы высшего профессионального образования является набор общекультурных и профессиональных компетенций, которым должен обладать выпускник и который обеспечит ему конкурентоспособность и адаптированность на рынке труда.

Модель, представленная А.А.Шехониным, дает некоторое представление о смещении акцентов в системе обучения в вузах при переходе на компетентностно-ориентированное образование [15]. Преподавателям при моделировании компетенций выпускника вуза важно понимать отличие квалификационной модели подготовки специалиста от компетентностной модели подготовки. Отличие квалификационной модели подготовки специалиста от компетентностной модели представлено на рисунке 1.

Компетентностный подход акцентирует внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных ситуациях. Результаты освоения ООП ВО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности

[17]. В результате освоения данной ООП ВО выпускник должен обладать совокупностью компетенций.

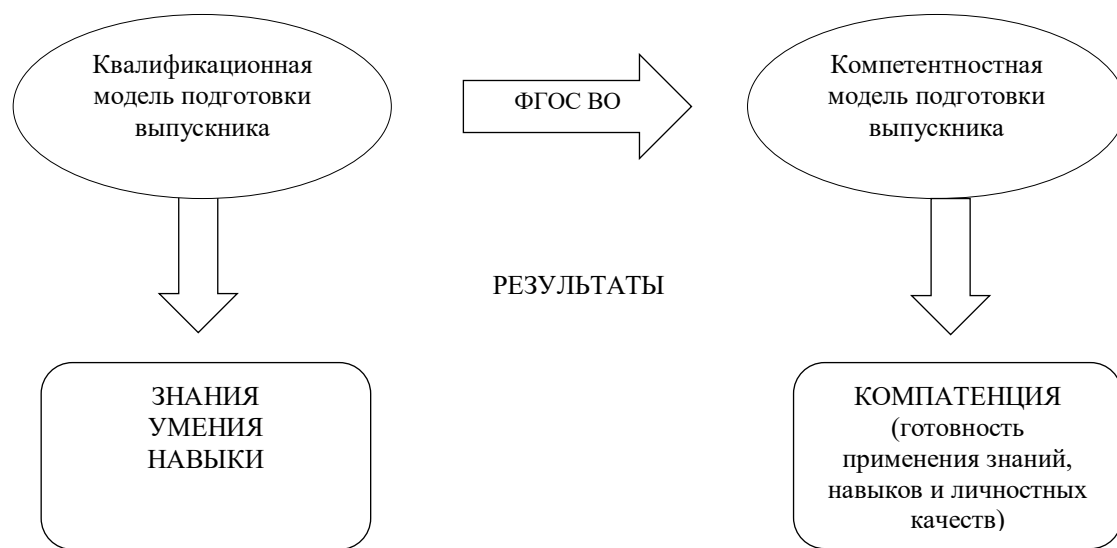


Рисунок 1- Отличие квалификационной модели подготовки специалиста от компетентностной модели подготовки специалиста [15]

Е.М. Харланова отмечают, что опыт перевода системы требований подготовки специалистов с языка знаний на язык компетенций, т.е. операционализации, показал, что на этом этапе компетентностный подход сопоставим с знаниево-квалификационным, хотя соответствие это не является взаимно однозначным [29]. На практике образовательные модели, созданные на основе данных подходов, функционируют со значительным перекрытием друг друга, ибо знаниевая модель содержит элементы компетентностного подхода, и наоборот.

В таблице 4 представлена сравнительная характеристика двух подходов [18].

Таблица 4 – Сравнительная характеристика подходов

Квалификационный подход	Компетентностный подход
Направлен на получение квалификации и привязан к предмету профессиональной деятельности	Направлен на формирование личности специалиста, выраженной в единстве знаний, умений и личностных качеств для выполнения всех видов профессиональной и социальной деятельности в изменяющихся условиях.
Фундаментальность (академичность) содержания	Прагматичность, практикоориентированность. Связь с работодателем.
Дисциплинарная модель обучения	Междисциплинарная (модульная) модель
Программа подготовки определяется большим набором дисциплин, диктуемых их предметными областями.	Содержание формируется на основе междисциплинарных знания и умения, готовность к профессиональной деятельности.
Результат обучения – наборы ЗУНов.	Результат обучения – наборы компетенций (ЗУН как компоненты компетенций)
Академический характер образовательных технологий (передача знаний).	Инновационные технологии: проектное обучение, модульное, интерактивное, ролевые модели. Обучение в контексте профессиональной деятельности.
Основывается на жестко регламентированном ГОС - 2 (акцент на содержание подготовки)	Основывается на гибкости ФГОС – 3, позволяющий отбирать содержание и технологии под результат обучения.
Бальная система оценивания	Бально-рейтинговая непрерывная система оценивания.
Преподаватель – лидер (активный участник) образовательного процесса.	Преподаватель – консультант, объединенный единой образовательной целью со студентами.
Студент пассивный участник образовательного процесса.	Студент активно осваивает компетенции.

Сравнительный анализ характеристик квалификационного и компетентностного подходов позволяют сделать следующие выводы:

Реализация компетентностного подхода в образовательном процессе вуза предусматривает:

- замену парадигмы преподавания на парадигму продуктивного обучения;
- междисциплинарный характер обучения и воспитания;
- развитие личности студентов для выполнения профессиональной и социальной деятельности в современных условиях;
- изменение всех элементов: цели, содержание, средства, методы, формы обучения и воспитания, результаты обучения и воспитания.
- перевод студентов с репродуктивного уровня усвоения знаний на уровень формирования компетенций;
- изменение позиции преподавателя и студента, переориентация на студенческоориентированный характер обучения и воспитания;
- переход на модульные образовательные технологии организации образовательного процесса;

- изменение акцента внимания на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных ситуациях;

- перенос акцента с преподавателя и содержания образования на студента и ожидаемые результаты образования, что является проявлением существенного усиления направленности образовательного процесса на студента;

- изменение процедур оценки результата образования студентов;

- расширение образовательного пространства, интеграция с социальной средой.

Обобщая вышеизложенное можно отметить, что компетентностный подход предполагает конструирование содержания сверху вниз, а способов его освоения снизу вверх, т.е. сначала четко определяется модель выпускника, а затем под эту модель подбирается содержание по формированию и развитию компетенций [5].

Применение данного подхода в организации образовательного процесса позволит реализовать цели и задачи высшего образования с учетом социально-экономических условий и потребностей рынка труда, разработать образовательные программы, компетентностную модель студента как будущего специалиста (работника) по квалификации, включающую компетенции, результаты образования и критерии оценки, содержание обучения и воспитания студентов, средства, формы и методы обучения.

Основой реализации компетентностного подхода в вузе является разработка компетентностной модели выпускника.

Компетентностная модель выпускника – целевая функция направления подготовки студентов по конкретной специальности, представляет собой систему универсальных и профессиональных компетенций, подлежащих освоению для достижения профессиональной компетентности [44].

Общи требования к компетентностной модели выпускника [32]:

- должна соответствовать уровню образования;

- компетенции понятны, обоснованы и доступны всем субъектам образовательного процесса (не содержать пробелов в перечне компетенций, необходимых для освоения содержания и эффективной деятельности; не содержать лишних компетенций);

- отражена в системном виде эталона результатов образования (уровень подготовленности выпускника), отвечающих запросам рынка труда, общества и личности;

- направлена на формирование результатов образования как признаков готовности к выполнению основных видов и задач профессиональной деятельности;

- должна быть проверяема (измеримость, оценивание) компетенций

- иметь четкое и лаконичное описание индикаторов и критериев; индикаторы и критерии должны быть основаны на реальных поведенческих проявлениях студентов;

- отражать обоснованность выборов (состава) и профилей (содержания) компетенций.

Модель выпускника той или иной специальности строится на основе модели специалиста (модели личности специалиста, модели трудовой деятельности специалиста, модели компетентности специалиста). Основными параметрами моделей служат [46]:

- 1 требования к специалисту, предъявляемые его рабочим местом и характером решаемых производственных задач;

- 2 необходимые для этого знания и умения;

- 3 специфические социальные и психологические качества, обеспечивающие эффективность деятельности.

По мнению В.Г. Пищулина, главными составляющими (элементами) компетентностной модели выпускника являются [22]:

- профессиональные знания;

- личностные качества.

Профессиональная сторона модели выпускника может быть описана с помощью таких параметров, как:

- квалификационные требования;
- интеллектуальная компетентность;
- интеллектуальная инициатива;
- самоорганизация, которая предполагает анализ ситуации, постановку задачи, планирование, прогнозирование, самоконтроль;
- саморегуляция (умение свободно управлять собственной интеллектуальной деятельностью).

В личностную составляющую модели включают:

- понимание сущности и социальной значимости своей специальности;
- наличие аксеологических устремлений, т.е. идеалов, ценностей, приоритетов;
- знание законом межличностного общения и умение использовать их на практике;
- способность принимать решения и нести за них ответственность;
- наличие чисто человеческий, гуманных побуждений- чувства справедливости, сочувствия;
- «непроизводственные» резервы личности- патриотизм, следование законам валеологии.

Долгие годы образовательные стандарты в нашей стране были основаны на квалификационном подходе. Результатом образовательной программы в высшем профессиональном образовании была квалификационная характеристика выпускника, которой он должен был соответствовать.

Основные характеристики квалификационной характеристики выпускника направления «Менеджмент» из ГОС ВПО (Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования 2-го поколения) [33].

«Выпускник должен уметь решать задачи, соответствующие его квалификации и отвечать следующим требованиям:

- иметь целостное представление о процессах и явлениях, происходящих в живой и неживой природе, понимать возможности современных научных методов познания природы и владеть ими на уровне, необходимом для решения задач, имеющих естественнонаучное содержание и возникающих при выполнении профессиональных функций;

- уметь формулировать цели проекта (программы) решения задач (проблем), критерии и показатели достижения целей, строить структуры их взаимосвязей, устанавливать приоритеты решения задач (проблем), учитывать нравственные аспекты деятельности;

- уметь прогнозировать динамику, тенденции развития объекта, процесса, задач, проблем, их систем, пользоваться для этого формализованными моделями, методами;

- владеть компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности;

- уметь пользоваться системами моделей объектов (процессов) деятельности или выбирать (строить) адекватные объекту модели;

- знать основные подходы в менеджменте;

- владеть основными инструментами менеджмента».

Как видно из примера, квалификации выпускника формулируются в контексте трех основных элементов: знать, уметь, владеть навыками. С 2011 года в России введены в действие стандарты 3-го поколения, базовой основой которых провозглашен компетентностный подход. Теперь в процессе обучения необходимо формировать не квалификации, а компетенции.

Модель компетенций выпускника вуза – это совокупность взаимосвязанных между собой общекультурных и профессиональных компетенций, представленных в виде описания их содержания и ожидаемых результатов, которые должны быть сформированы у студента по завершении освоения ООП ВО направления [17]. Разработка модели компетенций выпускника вуза осуществляется на основе ФГОС ВО, профстандартов

должностей, результатов социологических исследований, направленных на выявление актуального состава компетенций с учетом мнения работодателей, преподавателей и выпускников.

Подводя итог, следует сказать, что, компетентности существовали всегда, а в качестве категории стали осознаваться сравнительно недавно как реакция человека на интенсивно меняющиеся условия жизни и, соответственно, адаптацию образовательных систем. Несмотря на большое количество работ, посвященных проблеме перехода на компетентностную модель образования, в настоящее время нет единого определения понятия «компетентность».

Несмотря на то, что необходимость внедрения компетентностного подхода в практику общепризнана, наблюдается явная нехватка методических рекомендаций, которые помогали бы преподавателю- практику корректировать свою деятельность по формированию компетенций учащихся.

2 Анализ соответствия требований работодателей и параметров модели выпускника вуза (на примере направления подготовки 080200.62 Менеджмент, профиля подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг)

2.1 Изучение требования работодателей к выпускнику вуза

Современные взаимоотношения между работодателями и специалистами с высшим образованием строятся на основе удовлетворения обоюдных интересов, постоянно возникающих в ходе их взаимодействия. Каждая из сторон преследует свои интересы, цели и в то же время вынуждена идти навстречу требованиям другой стороны. С каждым годом стремительно развиваются информационные технологии и внедряются общепризнанные мировые стандарты в профессиональную деятельность человека, изменяя требования работодателей к кандидатам на вакансии.

Молодые специалисты с высшим образованием, столкнувшиеся с условиями и требованиями, предъявляемыми современным рынком труда, в разной степени способны преодолеть конкуренцию и трудоустроиться в соответствии с полученным образованием. Однако их представления об особенностях рынка труда являются весьма ограниченными. Соответственно у студентов вузов и специалистов с высшим образованием возникает проблема удовлетворения потребностей [37].

Степень разработанности проблемы трудоустройства выпускников определяется состоянием мировых и отечественных исследований в области образования, рынка труда, трансформации институтов в условиях перехода к рынку. Большое значение имеют работы отечественных и зарубежных учёных, посвящённые анализу проблем молодёжи в сфере трудовой деятельности. Они довольно многочисленны. Научные поиски в области социологии труда и занятости, социологии образования, социологии молодёжи, научные публикации по проблемам безработицы, социальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов фокусируются на вопросах социализации и

профессиональной адаптации, выбора жизненного и профессионального пути, образа и стиля жизни [17].

Данное исследование базируется на анализе научных трудов как зарубежных, так и российских ученых. Экономическая природа и сущность конкурентоспособности раскрываются в работах А. Армстронга, Ф. Котлера, Р. Коха, М. Портера.

Проблемам конкурентоспособности выпускников на рынке труда посвящены работы российских ученых О.А. Александровой, М. Вражновой, Г. Зборовского, И. Ивановой, О.В. Киржбаум, Н.А. Лоншаковой, Л.И. Мошкович, А.В. Новачук, Н. Нуриева, С.Д. Резника, М. Скоробогатовой, Е. Шуклиной и др.

Большую практическую ценность представляют труды ученых, разработавших методические подходы к оценке требований работодателей к выпускникам вуза, Е.В. Масленниковой, Н. Нуриева, В.А. Оганесова, М.Л. Полдолиной, Т.И. Савенковой, А. Степуть, С.И. Сотниковой, А.В. Чистяка, О.А. Ткачевой, Т.В. Черняка, Д.В. Чернилевского, О.А. Шавандиной, В.И. Шаповалова и др.

Важное значение имеют работы исследователей, посвященные выделению критериев оценки качественных характеристик выпускников вузов. Позиция работодателей относительно качественных характеристик выпускников вузов отражена в исследованиях А. Гнетневой, Н. Григорьевой О. Дымарской, А. Жигадло, М. Лемуткиной, О.А. Лышовой, М. Филь. С позиции вуза к качественным характеристикам выпускников вузов подходят в своих работах исследователи О. Берестнева, Н.Я. Гарафутдинова, З.А. Капелюк, Н.Р. Кельчевская, М.Г. Сергеева, П.Е. Щеглов.

На необходимость модернизации российского образования указывают в своих работах М. Воскобойникова В. Кижеватова, Н.В. Маланичева, Э. Манушин, Н.Л. Титова. Положению молодежи на рынке труда, ее социального статуса посвящены исследования Е.М. Аврамовой, Г.И. Лазарева, М.

Новиковой, В.А. Карпец, П.В.Романова, А.Ю. Слепухина, Т.О. Разумовой, С. Сухова, А. Ряховского, Е. Таюрской, Н. Чепиль и др.

Различным аспектам государственной политики занятости и вопросам трудоустройства выпускников вузов посвящены работы ученых и практиков А. Долговой, И. Жуковой, В.В. Екомасова, В.В. Елисеева, Е. Ильясова, К.Г. Кязимова, Д. Макарова, И.И. Турдубекова, О.В. Щегулиной.

Механизмы взаимодействия рынка труда и высшей школы анализируются в трудах И. Артюшиной, С.М. Астаховой, Т.Б. Беляевой, В. Казерина, Г.А. Лукичева, Л. Чижовой, М.В. Юрасовой и др. На сегодняшний день недостаточно исследованными остаются теоретические и прикладные аспекты оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, учитывающие как требования государственных образовательных стандартов, так и требования работодателей. В частности, нет однозначного понимания понятий «выпускник вуза», «конкурентоспособность выпускника вуза», отсутствует классификация факторов, оказывающих воздействие на конкурентоспособность выпускников вузов, не определены составляющие конкурентоспособности и их содержание.

Материалы журнальных статей, а также интернета, дают отдельные отрывочные представления о компетентностной модели выпускника вуза и ее составляющих, что не создает полного представления о ее сущности и методах разработки критериев оценки. Очень важной, но неисследованной остается проблема согласования требований, предъявляемых к специалистам со стороны вузов и работодателей, в связи с чем отсутствует методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников, учитывающая указанные выше аспекты. Особую важность в этой связи приобретают вопросы связанные с разработкой методических и практических рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда за счет формирования компетентностной модели выпускника вуза.

Таким образом, современное состояние решаемой проблемы характеризуется, с одной стороны, наличием большого объема публикаций,

посвящённых вопросам труда и занятости молодёжи, создание центров трудоустройства студентов в вузах, а с другой стороны, недостаточной разработанностью методологии межведомственного взаимодействия в целях согласования институтов образования, работодателей и посредников на рынке труда [28].

Для того, чтобы понять какие компетенции являются востребованными работодателем на рынке труда в текущем и в перспективном периодах, что должен знать и уметь выпускник, каким практическим опытом он должен обладать, чтобы умело применять его для решения стоящих перед ним задач, необходимо сформировать перечень востребованных компетенций.

Формирование перечня востребованных компетенций может включать следующие этапы [19]:

- 1 Выявление новых трендов и «задач будущего».
- 2 Опрос экспертов (российские и зарубежные представители науки, бизнеса и образования) о компетенциях, необходимых для работы и «задач будущего».
- 3 Формирование предварительного перечня востребованных компетенций.
- 4 Формализация и верификация результатов фосайт-сессий путем опроса ведущих предприятий России.

В условиях современной рыночной экономики увеличивается потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Работодатели, принимая на работу выпускников вузов, ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества [34].

Оценки качества образования, данные работодателями и учебными заведениями, могут различаться. Учебные заведения оценивают качество образования как степень соответствия содержания и уровня подготовки

выпускников некоторым требованиям, сформулированным в виде федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС).

Работодатели и учащиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители, и потому их оценка отличается от оценки учебных заведений. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них [19].

Отбор компетентного персонала для работы в компании – это самая сложная задача для каждого работодателя. Для этого используются различные методы отбора персонала. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Обзор всех методов будет интересен и работодателю, и соискателю, который претендует на должность. В рамках следования философии и принципам отбора, в зависимости от статуса вакантной должности на предприятии помимо профессионализма стараются оценить три вида поведения кандидата: выразительность поведения (мимика, жестикуляция, манера разговора); рабочее поведение (организаторские способности, умение вести переговоры, способность к руководству); социальное поведение (коммуникабельность, способность включиться в рабочую группу, умение приспосабливаться).

Для осуществления этой процедуры используется ступенчатая система отбора с применением на каждой из них различных методов. Предприятие использует либо полный набор отборочных методов, либо некоторые из них. Методы оценки кандидатов при трудоустройстве представлены на рисунке 2.

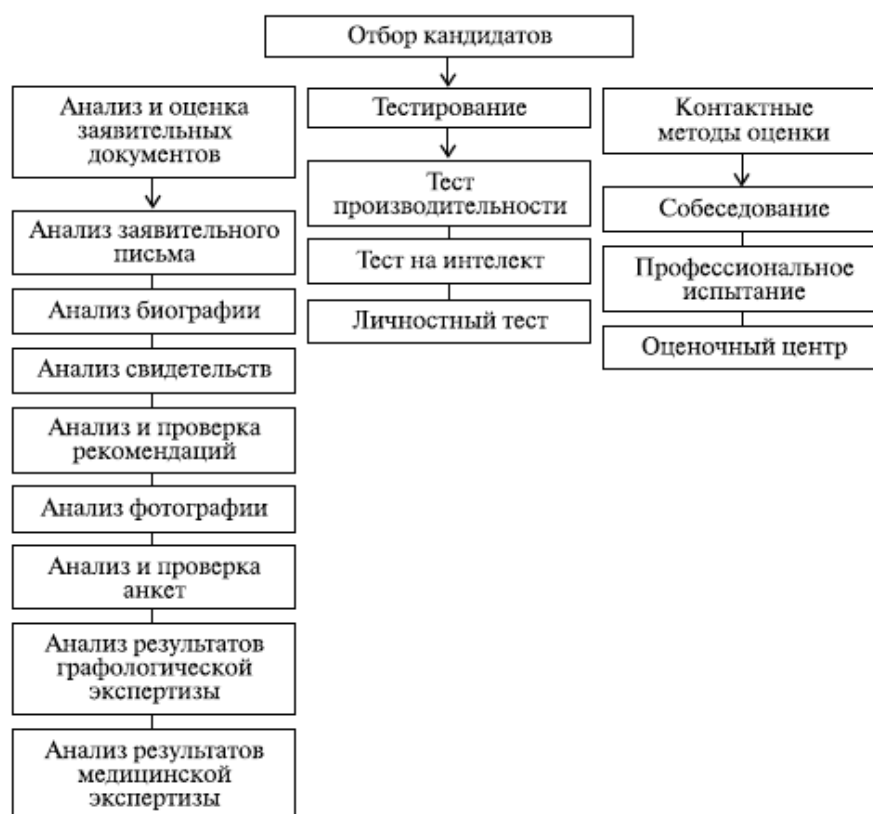


Рисунок 2- Методы оценки кандидатов при найме на работу [19]

С помощью данных методов работодатель может оценить готовность кандидата к работе в определённой сфере деятельности и выявить какими компетенциями выпускник вуза обладает, в каком размере и как эти компетенции помогут ему в работе.

Что касается, разработки образовательных программ, которые удовлетворяют требования ФГОС третьего поколения и требования работодателей, то здесь особое внимание следует уделить проработке формируемых у выпускника вуза компетенций. Согласно ФГОС выпускник, освоивший основные образовательные программы, должен обладать определенным набором общекультурных компетенций ОК, общепрофессиональных компетенций ОПК и профессиональных компетенций ПК, позволяющих эффективно выполнять все необходимые виды деятельности для конкретного направления подготовки.

При этом каждый учебный цикл имеет базовую (обязательную) часть и вариативную (профильную), устанавливаемую ВУЗом. Вариативная часть дает возможность расширения и углубления знаний, умений и навыков, определяемых содержанием базовых дисциплин, позволяет студенту получить углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности и для продолжения профессионального образования [43]. Вариативная часть программы позволяет отразить в образовательной программе компетенции, актуальные и востребованные в конкретном территориальном секторе экономики и сфере профессиональной деятельности.

В процессе формирования образовательной программы, особенно в ее вариативной составляющей, активное участие должен принимать не только ВУЗ, но и работодатель, являющийся непосредственным потребителем результатов образовательной деятельности. При разработке обязательной части программы работодатель может выступать в качестве консультанта, предлагающего, на его взгляд, наиболее эффективные методы и средства формирования компетенций, определенных ФГОС. Что касается вариативной части, то здесь работодатель может выступить также и в качестве непосредственного заказчика навыков и умений, необходимых выпускнику для качественного исполнения конкретных профессиональных обязанностей, обусловленных спецификой работы.

Для комплексного изучения вопроса конкретизации требований работодателя к компетенциям работника необходимо: проанализировать доступные источники и результаты проведенных ранее исследований.

В рамках изучения теоретического аспекта конкретизации требований работодателя к компетенциям работника для различных видов деятельности были рассмотрены исследовательские проекты, реализованные под руководством к. соц. наук О. Я. Дымарской в 2008-2009 годах: «Перспективы развития взаимодействия работодателей и ВУЗов в контексте тенденций развития системы высшего образования в России» и «Направления взаимодействия ВУЗов и работодателей в представлениях заинтересованных

сторон» [8]. Данные исследовательские проекты содержат комплексное изучение мнений заинтересованных сторон о проблемах и тенденциях взаимодействия работодателей и вузов.

Достаточно информативным при решении исследовательских вопросов стало изучение результатов проводимого с 2010 года по поручению Министерства образования и науки Российской Федерации Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» проекта «Мониторинг экономики образования» (МЭО). В рамках данного проекта осуществляется формирование и реализация комплексной системы сбора, обработки и представления систематической информации об экономическом поведении участников рынка образовательных услуг [4].

В ноябре-декабре 2013 года был проведен экспертный опрос, цель которого заключалась в том, чтобы обозначить основные проблемы профессионального образования с точки зрения работодателей. Экспертами выступили руководители предприятий и организаций, представляющие малый, средний и крупный бизнес. В опросе приняли участие 44 респондента из 24 городов Российской Федерации (из Благовещенска, Владимира, Екатеринбурга, Ижевска, Йошкар-Олы, Калуги, Кирова, Красноярска, Кудымкара, Майкопа, Москвы, Московской области, Новосибирска, Орла, Пензы, Ростова-на-Дону, Рязани, Красноярска, Томска, Тулы, Челябинска, Читы, Якутска, Ярославля) [11].

Данный опрос показал, что эффективность профессионального образования работодатели оценивают крайне низко. Особенно много нареканий вызывает качество подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования, а также практическая составляющая подготовки выпускников ВУЗов. Это общая проблема: у подавляющего большинства выпускников учебных заведений отсутствуют практические навыки и необходимые компетенции. Ее причина, с точки зрения работодателей, кроется в неспособности (кадровой, экономической,

технологической, содержательной) образовательных учреждений и системы образования в целом гибко реагировать на запросы рынка труда.

Отмечается, что большинству Российских вузов свойственна замкнутость и самодостаточность. Следствием закрытости вузов и их низкой активности во взаимодействии с работодателями является слабая ориентация вузов на формирование наиболее актуальных компетенций выпускников. Современный подход к управлению человеческими ресурсами предлагает считать основной единицей анализа компетенции – знания и навыки, качества, особенности поведения работника. Для каждой позиции в организации предполагается свой набор обязательных компетенций, который должен стать инструментом формирования требований к содержанию вузовской подготовки и использоваться для налаживания диалога между бизнесом и вузами.

Не смотря на то, что в современном мире высшее образование нацелено на формирование общих компетенций, именно их выраженный дефицит у выпускников российских вузов отмечают многие эксперты. Это и неумение готовить документы и выступать публично, и неспособность применять свои знания для решения практических задач, и плохое владение языками т.п.

Причиной подобного положения дел можно считать технологию обучения, часто неадекватную современным потребностям экономики: вузы не формируют ориентацию на самостоятельный поиск информации и работу с ней, навыки командной работы и т.п. При этом существующее высшее образование специальных знаний и навыков, адекватных современным задачам, также не дает.

Многие независимые эксперты полагают, что в современной экономике подготовка в вузе, ориентированная на запросы конкретного работодателя, невозможна, т.е. задача вуза – сформировать у выпускника такие компетенции, которые позволят ему максимально быстро адаптироваться на любом последующем месте работы.

В Академии народного хозяйства под руководством академика Т.И. Заславской [37] проведен анализ профессиональных компетенций, которые

являются важными для управленческого персонала. В данном исследовании профессиональные компетенции распределены по важности по мнению работодателей. Были выделены три различные группы по полученным оценкам: второстепенные, важные и важнейшие. Свыше 60% опрошенных назвали важнейшими качествами следующие:

- нести ответственность за принятие важных решений (90%), направленный на инновации тип мышления, постоянное познание и поиск возможностей (69%);
- умение организовать работу в команде (70%);
- упорство в исполнении решений (66%).

По мнению авторов, которые проводили данное исследование, наличие ключевых компетенций нового поколения бизнесменов и менеджеров связано с интеллектуальными и волевыми качествами человека. К важным качествам, которые включены во вторую группу, были отнесены следующие:

- значительный опыт работы и высокую степень профессионализма;
- тщательный расчет, взвешенность;
- достижение успеха в деловых переговорах;
- готовность к разумному риску;
- мотивирование подчиненных;
- организация в коллективе взаимопомощи и климата, способствующего продуктивной работе.

Данные компетенции взаимосвязаны и в целом говорят об освоении навыков деловой активности.

Менее 50% респондентов заинтересовались в качествах, которые впоследствии были отнесены к последней по значимости группе (второстепенные):

- уметь взаимодействовать с управляющими структурами;
- умение при необходимости обойти юридические нормы;
- соблюдать деловую этику.

Актуальность участия работодателя в образовательном процессе, в том числе и при создании образовательных программ обсуждалось на многих российских и международных конференциях, например, на Болонском процессе [29]. Работодателю необходимо четко сформулировать требования к профессиональным характеристикам работников, которые должны быть отражены в образовательных программах [4].

Согласно исследованиям Центра карьеры Сибирского федерального университета, по ежегодно проводившимся ярмаркам вакансий можно сделать вывод, что для специалистов по социально-гуманитарным и экономическим специальностям в основном предлагались вакансии, не требующие законченного высшего образования. Иными словами, работодатели готовы были трудоустраивать студентов, учащихся на старших курсах вуза. Подобные меры, принимаемые работодателями в поисках персонала, позволяют ориентировать студентов на профессиональную деятельность в конкретной профессиональной сфере ещё до завершения ими обучения в вузе. Это впоследствии позволяет работодателям возвращать специалистов для своего учреждения, предприятия с меньшими рисками, а студентам ещё в процессе обучения в вузе получать практический опыт и стаж профессиональной деятельности.

Согласно исследованию, проведённому совместно с Центром карьеры Сибирского федерального университета на ярмарках вакансий в СФУ, работодателям необходимо от выпускника следующее[12]:

- 1 общий уровень развития и базовые знания (31%);
- 2 способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объёмы информации и вычленять главное (26 %);
- 3 умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться (19%);
- 4 умением быстро и легко адаптироваться к новым условиям (14%);
- 5 нацеленность на карьеру, целеустремлённость, коммуникабельность адекватность самооценки как специалиста (10%).

Наглядно перечень ключевых компетенций для работодателя представлен на рисунке 3.

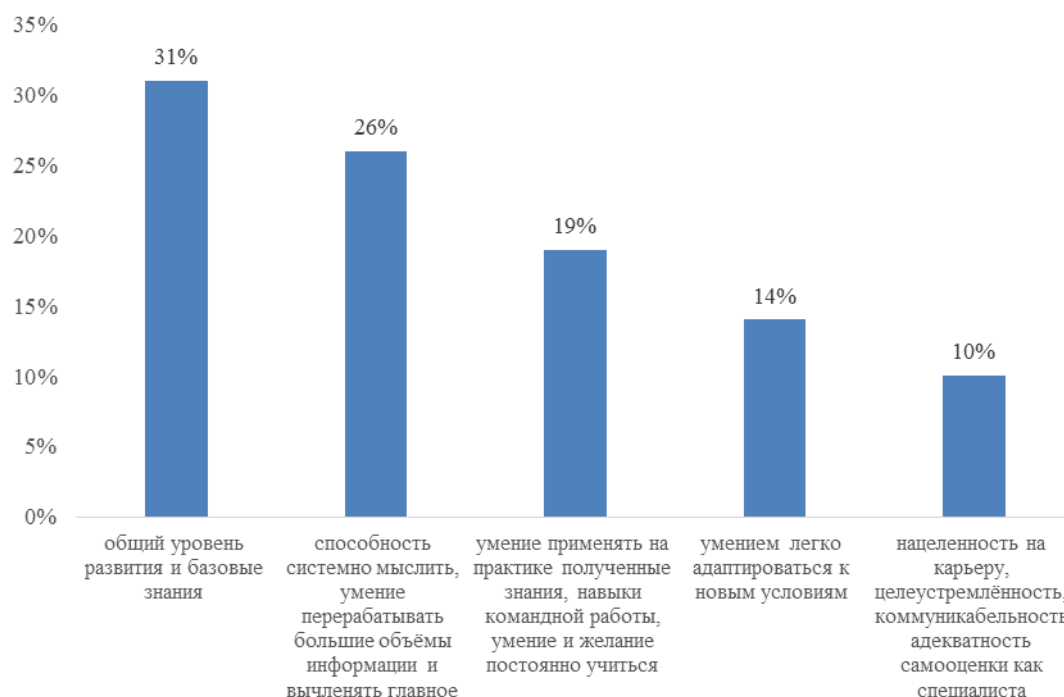


Рисунок 3- Перечень ключевых компетенций для работодателей

Также согласно исследованиям сотрудников лаборатории автоматизированных профориентационных систем ТУСУР в августе-сентябре 2015, был выявлен перечень компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов [2].

Исследователи произвели опрос работодателей (руководителей и менеджеров по персоналу 15 предприятий) на тему принимают ли они к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. И если да, то почему есть смысл брать на работу выпускников сразу после вуза?

Большинство руководителей (примерно 75%) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. В подкрепление своей точки зрения были приведены следующие аргументы [31]:

- желание использовать молодую энергию, активность, открытость новому, динамичность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- возможность вливать «молодую кровь», в т.ч. и для активизации старых работников;
- молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия;
- из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели подчеркивали, что учить будут новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями.

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих предприятий. Чего же, кроме опыта, молодым выпускникам не хватает, по мнению работодателей? Большинство опрошенных работодателей указывали на такие причины своих опасений, как:

- В них нет стабильности и надежности. Молодые выпускники, особенно те, которые раньше вообще не работали, быстро меняют свое первое рабочее место, рассматривая его именно как первое и отнюдь не последнее, как место, где можно перебиться первое время. Поэтому работодатели и не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто быстро может уйти.

- Молодым не хватает ответственности. У тех, кто не имел раньше опыта, нет сформированной привычки ходить на работу и выполнять порученные задачи, соблюдать элементарные нормы делового этикета. Они ориентированы на себя, а не на дело (свободное время и вообще времяпрепровождение важнее, чем суть дела компании).

- Нет умения работать на результат (а это значит, «держат» цель, находить пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость). - Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе, и финансовым) деятельности компании, не видят того, как от порученной им работы зависят другие этапы и звенья работы всего предприятия.

- Нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять.

В ходе данного исследования сделан вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе, принимать или не принимать молодого выпускника на работу, являются, помимо специальных знаний, личностные качества потенциального работника (восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого). И даже наличие предыдущего опыта, по ответам работодателей, необходимо как некий «социальный опыт работы», как показатель ответственности и надежности. Что касается высшего образования, то работодатели расценивают его как признак, который априори отличает выпускника вуза от тех, кто высшим образованием не обладает.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями. Работодатели, решая вопрос, принять или не принять молодого выпускника на работу, исходят в принципе из наличия у выпускника одного из двух рыночных преимуществ:

- Специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области ИТ, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными.

- Особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами).

Также было проведено ранжирование компетенций работодателями, согласно приоритетам организации [4]. Были получены различные варианты ранжирования компетенций, но первая позиция была единогласно отдана такой компетенции, как «обучаемость» (38 %). Это также говорит о том, что организации готовы осуществлять инвестиции в персонал.

Второе место было отдано таким компетенциям, как активность, целеустремленность, ответственность, активная жизненная позиция (22 %).

На третьем- коммуникабельность, развитие коммуникативных навыков. (19%)

На четвертом- высокая самомотивация (13%).

Наименьшее число голосов работодатели отдали компетенции «стремление к росту (карьерному, профессиональному)» (8%).

Наглядно основные компетенции выпускников, востребованные современным рынком труда представлены на рисунке 4.

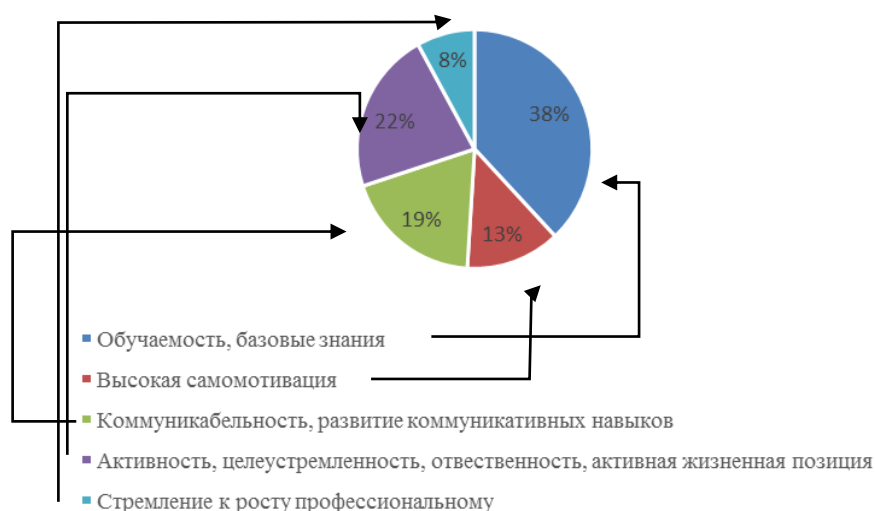


Рисунок 4 – Востребованные компетенции на современном рынке труда

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1 Молодежь привлекает работодателей своей активностью и открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда.

2 Однако работодателей смущает в молодых выпускниках неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на дело; отсутствие социального опыта работы; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.

3 Конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают либо специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами, либо особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике сверх знаний, полученных в вузе.

4 Ключевые компетенции, которые сделают молодых выпускников привлекательными в глазах работодателей: «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат» [5].

Таким образом, в ходе анализа всех исследований, упомянутых выше, были рассмотрены особенности компетентного подхода при оценке персонала, и как данный подход применяется на практике, также были определены основные компетенции выпускников, востребованные современным рынком труда. В во всех исследованиях ключевой компетентностью для работодателя являются базовые знания и обучаемость, также немаловажно для них наличие опыта у претендента и такие личностные компетенции, как коммуникабельность, целеустремленность, ответственность. Наименьшее предпочтение было отдано стремление к карьерному росту.

В целом, тенденции, выделенные в рассмотренном исследовании, справедливы и для компетенций выпускников, востребованных рынком труда в Красноярском крае.

На основе функционального анализа профессиональной деятельности и должностных инструкций был создан список ключевых компетенций выпускника вуза со стороны работодателя, который представлен на рисунке 5.

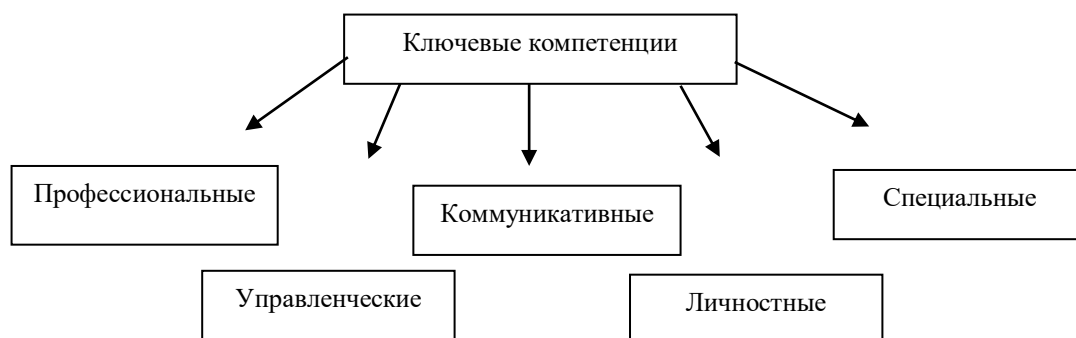


Рисунок 5- Ключевые компетенции выпускника вуза

К профессиональным компетенциям относят (к профессиональным требованиям почти всех организаций относится умение работать на компьютере (чаще всего упоминается MS Office) и знание специальных программ. Еще одно требование к профессиональной подготовке: знание иностранного языка.

К управленческим относят: умения планировать собственную деятельность и деятельность подчиненных, организовывать и контролировать деятельность, делегировать полномочия, мотивировать персонал.

К коммуникативным компетенциям относят умения: устанавливать контакт, слушать, давать обратную связь, межличностного понимания, навыки работы в команде, гибкость, коммуникабельность.

К личностным компетенциям относят: ответственность, исполнительность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к саморазвитию.

К специальным компетенциям относят: способность создавать инструкции, стандарты в соответствии с потребностями организации,

способность применять знания на практике, навыки разработки и управления проектами, знание особенностей технологического процесса на предприятии).

К универсальным компетенциям относятся: аналитическое мышление, инициатива, исполнительность, организованность, ориентация на результат, поиск информации, креативность, установка на обучение.

К профессиональным компетенциям относятся: способность использовать и применять основные знания по специальности, способность применять методы аналитики и обработки данных, способность использовать и применять технологические процессы, способность работать с компьютерными технологиями, способность использовать иностранные языки на практике, знания системы управления производством.

Поскольку квалификация работника является результатом освоения определенной образовательной программы и практического опыта, итоги работы по оценке текущего и перспективного спроса работодателей на компетенции позволили сформировать новые требования к системе профессионального образования, учитывающие перспективы развития сферы технологических инноваций в разрезе приоритетных направлений научно-технического развития на период до 2020 г. и предполагающие внесение соответствующих изменений в государственные образовательные стандарты и образовательные программы [41].

В результате анализа публикаций по методикам исследования рынков труда, результатов опроса работодателей разных регионов России были сформированы списки ключевых компетенций и перечни их компонентного состава [12]. Характерно, что во всех рассматриваемых материалах результаты оценок рынка труда свидетельствуют о том, что на большинстве обследованных предприятий работодатели постепенно поднимают планку требований к соискателям рабочих мест и к своим сотрудникам, особенно к персоналу экономических и финансовых служб.

Становится востребованным все более широкий перечень специальных компетенций, их список детализируется, что указывает на более тщательный

отбор работников. В результате сопоставительного анализа всех вышеуказанных материалов был сформирован следующий список универсальных компетенций, который представлен на рисунке 6.



Рисунок 6- Универсальные компетенции к претенденту на рабочее место

Можно сделать вывод, что данная классификация компетенций имеет некоторое сходство с предыдущей. Так как многие компетенции в той или иной степени совпадают. Это говорит о том, что у большинства работодателей похожие требования к претендентам на рабочее место.

Таким образом, все проанализированные исследования в данной области позволили создать каталог «ключевых требований» к претенденту на рабочее место или же каталог характеристик- требований, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы.

Каталог характеристик предоставляет возможность учесть требования работодателей, обусловленные особенностями работы на конкретном рабочем месте.

В таблице 5 приведены показатели, влияющие на подбор кадров по направлению «Менеджмент».

Таблица 5- Каталог показателей, влияющих на подбор претендентов на рабочее место

№ п/п	Наименование категорий показателей	Показатели и компетенции, которыми должен обладать претендент
1	Уровень знаний, квалификации и опыт	квалификация работника соответствует требованиям занимаемой должности, значительный опыт работы и высокая степень профессионализма
2	Работоспособность	работник достаточно трудолюбив и инициативен; работник в труде проявляет самоотверженность, высокую инициативу
3	Качество выполняемой работы	исполняемые работником документы соответствуют требованиям, в дополнительной доработке старшего по должности не нуждаются, он четко выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности.
4	Стиль и методы работы	работник самокритичен, делает правильно выводы из критики и активно работает над устранением недостатков в работе, правильно строит взаимоотношения в работе, непримирим к недостаткам, активно и принципиально выступает с их критикой, вносит конкретные предложения по их ликвидации;
5	Аналитические способности	работник анализирует деятельность подразделения (организации) в пределах функций, определенных должностными обязанностями, разрабатывает и вносит конкретные предложения по улучшению деятельности организации;
6	Участие в инновационной деятельности	работник принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные разработкой творческие темы, актуальные для предприятия. Принимает активное участие во внедрении в производство внесенных рационализаторских предложений или творческих разработок, при этом внедрение рационализаторских предложений, творческих разработок или изобретений приносит прибыль организации.
7	Личностные компетенции	ответственность, исполнительность, дисциплинарность стрессоустойчивость, креативность, стремление к саморазвитию
8	Коммуникабельность	работник умеет устанавливать контакт, слушать, давать обратную связь, межличностного понимания, навыки работы в команде, гибкость, коммуникабельность.
9	Психологическая совместимость	психологически с коллективом совместим, правильно строит взаимоотношения в работе.

При подборе работников необходимо иметь в виду не только профессиональные, деловые и личные качества каждого члена, но и эффект их сочетания — так называемую психологическую совместимость, которая помогает людям быстро и успешно сработаться друг с другом, что порождает удовлетворенность своей работой и ведет к росту производительности труда.

Итоги работ по определению востребованных компетенций позволяют актуализировать требования к системе профессионального образования с

учетом перспектив развития в различных сферах деятельности. Это может способствовать решению проблемы подготовки востребованных специалистов системой профессионального образования, обеспечения гарантированного трудоустройства выпускникам, а также заполнению свободных рабочих мест.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень/ каталог «ключевых компетенций», характеризующий потенциал работника и степень его конкурентного преимущества. Требования работодателей к нанимаемым сотрудникам весьма разнообразны. Для работодателя имеет значение совершенно разные компетенции и показатели: опыт работы; уровень образования, социальные и личностные качества будущих сотрудников, так же высокая степень профессионализма и высокий уровень работоспособности. И стоит отметить, что уровень компетенций, наличие которых работодатели хотели бы видеть у сотрудника, объективно зависит от того, на какую позицию происходит поиск персонала.

2.2 Исследование параметров модели выпускника вуза

При подготовке выпускника вуза необходимы тонкая подстройка под региональные особенности и запросы работодателей, сужение специализации для сокращения числа выпускников, работающих не по специальности, облегчения условий первичного найма на работу, преодоления кризиса адаптации выпускников, что может быть достигнуто только при использовании методов социального планирования, прогнозирования и моделирования. То есть, прежде чем готовить специалиста, необходимо создать модель выпускника, своего рода образец, который максимально отвечал бы всем требованиям региональных работодателей и других заинтересованных субъектов. Модель специалиста является одним из важнейших понятий педагогики высшей школы и представляет собой набор требований, которые предъявляются к выпускнику в профессиональной деятельности [22].

Необходимо понимать, что скрывается под понятием «модель», «модель выпускника».

Само понятие «модель» употребляется в современной науке в самых различных смыслах, однако его сущность можно свести к следующему определению: модель – система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала.

Е. В. Дорофеев под моделью понимает систему объектов и знаков, которая воспроизводит некоторые существенные свойства системы – оригинала [8]. Модели характеризуются приближенностью, ограниченностью представления структуры и функционирования объекта, тенденциозностью, допущением идеализаций и отвлечений. По мнению И. А. Зимней, модель выпускника - это система качеств личности специалиста- выпускника высшего профессионального учебного заведения, это цель, идеальное представление результата деятельности образовательной системы [19].

Е. С. Якимов под моделью личности выпускника понимает форму системного и всестороннего проектирования в категориях «компетенция» и «компетентность» качеств личности, характеризующих ее мотивационную, информационно- содержательную, операциональную и рефлексивную готовность к определенному способу профессиональной деятельности, а также описание видов профессиональной подготовки [4].

По мнению современных исследователей, компетентностная модель выпускника вуза представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных функций он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его подготовленности. Обобщенная модель выпускника, независимо от направления подготовки, предложенная разработчиками компетентностного подхода, представляет собой интегрированную классификацию общих и профессиональных компетенций.

Таким образом, под компетентностной моделью выпускника будем понимать научно обоснованный, детально прописанный образ будущего

специалиста, который должен быть получен в результате вузовской подготовки, выраженный целостным системным качеством-компетентностью, содержательно представленной сложным составом (структурой) общих и профессиональных компетенций.

Общеметодологический классический подход к разработке такой модели был выработан доктором психол. наук проф. Н. Ф. Талызиной, определившей, что качество профессиональной подготовки зависит от степени обоснованности трех основных моментов [25]:

- цели обучения (для чего учить);
- содержания обучения (чему учить);
- принципов организации учебного процесса (как учить).

Как показывают исследования, модель специалиста складывается из 4 ключевых характеристик, которые представлены на рисунке 7.

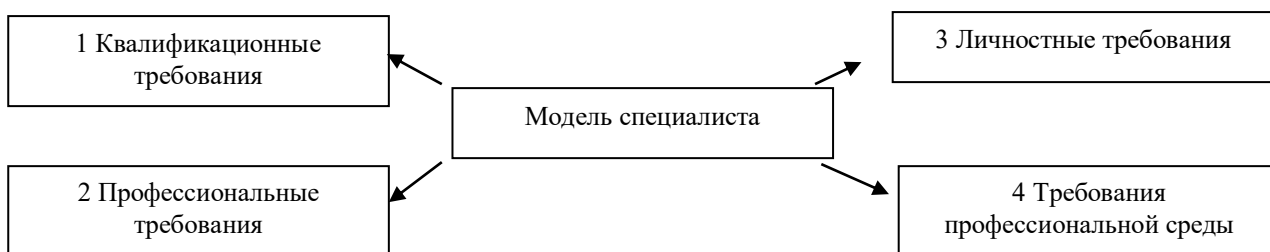


Рисунок 7- Составляющие элементы модели специалиста

Первая характеристика модели специалиста уникальна для каждой профессии и определяет конкретный состав умений. Однако в соответствии с типами задач, которые решает специалист с высшим образованием, все умения можно объединить в три группы. Первую группу составляют умения, позволяющие осуществлять научно-исследовательскую работу, вторую - умения, необходимые специалисту для решения практических и прикладных задач в профессиональной сфере, третью - умения, обеспечивающие подготовку студентов к педагогической работе.

Вторая характеристика модели специалиста соответствует требованиям, предъявляемым работодателями к уровню подготовки конкретных специалистов: качеству знаний, полученных в соответствии с квалификационными требованиями, умению применять их в процессе трудовой деятельности. Помимо самосовершенствования и развития личности специалиста, третья характеристика включает в себя умения и знания, которые определяют уровень духовно-нравственного и общекультурного развития специалиста, его профессиональных амбиций (например, умение интерпретировать информацию, управлять коллективом, способность к нестандартным решениям и т.д.). Личностный блок включает в себя нравственные и мировоззренческие задачи, требования общей культуры.

Наконец, четвертая характеристика предъявляет специалисту требования, касающиеся современной ситуации в конкретной профессиональной среде (нормы, правила и стандарты работы, способность работать при определенных условиях труда, оценка соответствия потребностям той или иной отрасли). Профессионализм выпускника должны определять содержание и формы учебной деятельности. В этом ключе важными представляются модель деятельности и модель подготовки специалиста.

Модель деятельности ориентирована на изучение сферы деятельности специалиста, описание условий труда, необходимых знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, определяет систему требований к конечному результату обучения.

По мнению З. А. Никольской, модель выпускника той или иной специальности строится на основе модели специалиста (модели личности специалиста, модели трудовой деятельности специалиста, модели компетентности специалиста). Основными параметрами моделей служат [24]:

- 1 требования к специалисту, предъявляемые его рабочим местом и характером решаемых производственных задач;
- 2 необходимые для этого знания и умения;

3 специфические социальные и психологические качества, обеспечивающие эффективность деятельности.

По мнению В. Г. Пищулина, главными составляющими (элементами) компетентностной модели выпускника являются [22]:

- профессиональные знания;
- личностные качества.

Профессиональная сторона модели выпускника может быть описана с помощью таких параметров, как:

- квалификационные требования;
- интеллектуальная компетентность;
- интеллектуальная инициатива;
- самоорганизация, которая предполагает анализ ситуации, постановку задачи, планирование, прогнозирование, самоконтроль;
- саморегуляция (умение свободно управлять собственной интеллектуальной деятельностью).

В личностную составляющую модели включают:

- понимание сущности и социальной значимости своей специальности;
- наличие аксеологических устремлений, т.е. идеалов, ценностей, приоритетов;
- знание законом межличностного общения и умение использовать их на практике;
- способность принимать решения и нести за них ответственность;
- наличие чисто человеческого, гуманных побуждений- чувства справедливости, сочувствия;
- «непроизводственные» резервы личности- патриотизм, следование законам валеологии.

В заключении отметим, что в проведенном исследовании выявлены актуальные параметры компетентностной модели выпускника высшей школы образования.

Для перехода от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию потребности компетенций используется следующий алгоритм [32]:

- 1 анализ исторических трендов в разрезе секторов/профессий;
- 2 экспертная оценка трендов развития отраслей, оценка будущего количества работников в разрезе секторов/профессий с помощью коэффициентов;
- 3 нахождение соответствия между профессиями и квалификациями (компетенциями) через уровень образования и группы занятий.

Таким образом, модель выпускника вуза это есть нечто иное, как совокупность общих и профессиональных компетенций, образ будущего специалиста, который должен быть получен в результате вузовской подготовки.

Подводя итоги, необходимо отметить следующее. Большинство руководителей предприятий считают, что полученное в вузе образование не позволяет молодому специалисту немедленно включиться в работу. Результаты исследования подтверждают необходимость разработки новой модификации модели выпускника вуза. Разработка новой, более «гибкой» модели специалиста позволит повысить конкурентоспособность выпускников высшей школы в рыночной среде.

2.3 Установление соответствия требований работодателей и параметров модели выпускника вуза (на примере направления подготовки 080200.62 Менеджмент, профиля подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг)

Анализ степени соответствия подготовки выпускников вуза требованиям рынка труда, является актуальной на современном этапе развития экономики задачей. Драйвером развития всех видов экономической деятельности являются знания, умения, навыки, которые трансформируются в идеи, инновации и их коммерциализацию. Степень соответствия компетенций выпускников вуза требованиям работодателей показывает вектор и резервы повышения качества

образования и квалификации выходящих на рынок труда выпускников. Отдельной задачей является анализ требований работодателей к уровню квалификации выпускников. Устанавливаемый рынком труда (в лице работодателя как потребителя рабочей силы выпускников) уровень требований к квалификации выпускников становится стимулом (мотиватором или демотиватором) к получению определенного уровня квалификации в процессе обучения [5].

Предлагаемый подход к оценке соответствия уровня квалификации определенным требованиям позволяет проводить содержательную оценку на основе формализованного подхода к исследованию. Несоответствие уровня профессионально-личностной подготовки выпускника вуза требованиям современных предприятий и организаций, бизнес-сообщества в целом, приводит к снижению востребованности молодых специалистов на рынке труда.

Целью исследования является выявление соответствия уровня квалификации выпускников вузов требованиям работодателей.

Оценка качества подготовки выпускников вузов производится не только в образовательных учреждениях по результатам завершения процесса обучения и итоговой аттестации, но и по результатам востребованности их на рынке труда. Показатели трудоустройства выпускников вузов являются также одним из важнейших индикаторов, отражающих степень взаимодействия и сбалансированности рынков труда и образовательных услуг. Положение выпускников вузов на рынке труда характеризуется неоднозначностью, что обусловлено присущим молодым специалистам набором специфических качеств, представляющих определенные преимущества и недостатки с позиции работодателей, и выделяющих данную категорию работников в общей совокупности трудовых ресурсов.

Для того, чтобы оценить насколько выпускник высшего учебного заведения востребован на рынке труда, необходимо установить соответствия требований работодателей с параметрами модели выпускника вуза.

Какими компетенциями и качествами должен обладать выпускник вуза с точки зрения потенциальных работодателей были исследованы в предыдущих параграфах. На данном этапе необходимо исследовать параметры модели и компетенции выпускника, которые «закладывает» в студентов сам вуз.

Основной нормой качества высшего образования является Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) [24].

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) - совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию [24].

В ФГОС ВО сформулированы требования к результатам освоения основных образовательных программ. Выпускник вуза должен обладать как профессиональными, так и общекультурными компетенциями, поскольку современные условия на рынке труда требуют от вузов подготовки специалиста с глубокими профессиональными знаниями, обладающего психологической устойчивостью, готовностью к перегрузкам, стрессовым ситуациям, умением из них выходить, способностью работать в команде, принимать самостоятельные решения, инициативностью, способностью к инновациям, умением делать выбор, эффективно использовать ограниченные ресурсы, сопоставлять политические декларации с политической практикой, способностью вести переговоры [18]. Разработчики ФГОС ВО нового поколения модель выпускника предлагают создать в первую очередь на основе интегрированной классификации компетенций, которая может считаться инвариантом и представляется приемлемой для всего «поля» подготавливаемых направлений и специальностей. Предложенная классификация делит все компетенции на две группы: общекультурные и профессиональные [23].

Современные образовательные программы высшего профессионального образования ориентированы на государственные образовательные стандарты

третьего поколения. В соответствии с требованиями Болонского процесса новые стандарты закрепляют уровневую систему высшего профессионального образования и отдельно описывают каждую из ступеней: бакалавриат и магистратуру. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВО) выстроены на принципиально новых концептуально-методологических основаниях. В качестве такой основы выбран компетентностный подход [14].

Требования к результатам освоения основных образовательных программ прописаны в стандарте на языке компетенций (выделяются общекультурные компетенции, общепрофессиональные, профессиональные), которые устанавливаются в соответствии с видами профессиональной деятельности.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, и профессиональные компетенции.

Для анализа всех компетенций, которыми должны обладать выпускник после окончания вуза, остановимся на ФГОС ВО по направлению подготовки 080200.62 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр» по профилю подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг [27].

Результаты освоения ООП бакалавриата определяются приобретаемые выпускником компетенции, т. е. его способностью применять знания, умения и личностные качества с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения данной ООП бакалавриата выпускник обладает определенным набором компетенций, который представлен в приложении Б.

Все перечисленные компетенции в приложении Б в результате образуют компетентностную модель выпускника вуза по направлению «Менеджмент» по профилю «Маркетинг». Именно эти компетенции вуз «закладывает» в студента в течение всего периода обучения.

Также был проанализирован учебный план бакалавров по направлению «Менеджмент» по профилю «Маркетинг». Цель данного подхода- определить сколько часов за весь период обучения приходится на каждую группу

компетенций и выяснить какие компетенции являются самыми важными в обучении, а какие менее.

Анализ учебного плана осуществлялся следующим образом.

Согласно ФГОС ВО, на изучение каждой дисциплины отводится по профилю подготовки «Маркетинг» определенный набор (перечень) реализуемых компетенций, как общекультурных, так и профессиональных.

Основная задача- вычислить сколько отводится часов на реализацию общекультурных и общепрофессиональных профессиональных компетенций отдельно.

Данный показатель был рассчитан следующим образом. Для начала необходимо посчитать сколько раз в учебном плане по каждой дисциплине встречаются общекультурные и профессиональные компетенции. Затем количество часов, приходящихся на освоение каждой дисциплины необходимо поделить на перечень компетенций (ОК и ПК), представленный по данному предмету. Данная формула может быть представлена следующим образом:

$$X = T / N, \quad (1)$$

где X- количество часов, приходящихся на изучение одной группы компетенций;

T- всего количество часов, приходящихся на совместное изучение ОК и ПК;

N- соответствующий набор компетенций по каждой дисциплине.

По данному алгоритму были проанализированы все компетенции и дисциплины, входящие в учебный план. Таким образом, данный подход позволил определить сколько часов приходится отдельно на реализацию общекультурных компетенций, а сколько часов приходится на реализацию профессиональных. И выяснить какие компетенции являются ключевыми, а какие второстепенными.

В ходе исследования был получен следующий результат.

Наиболее важной и ключевой группой являются профессиональные компетенции (ПК-1-ПК-50), на эту группу отводится наибольшее количество часов за все обучение в вузе, а именно 4 921 часов (52%). Вторая группа по важности- это общекультурные компетенции, на них отводится 3 928 часов (41%) за весь период обучения и третья группа- это специальные компетенции, на них отводится 696 часов (7%). На рисунке 9 представлено наглядно сколько часов отводится на изучение основных групп компетенций.

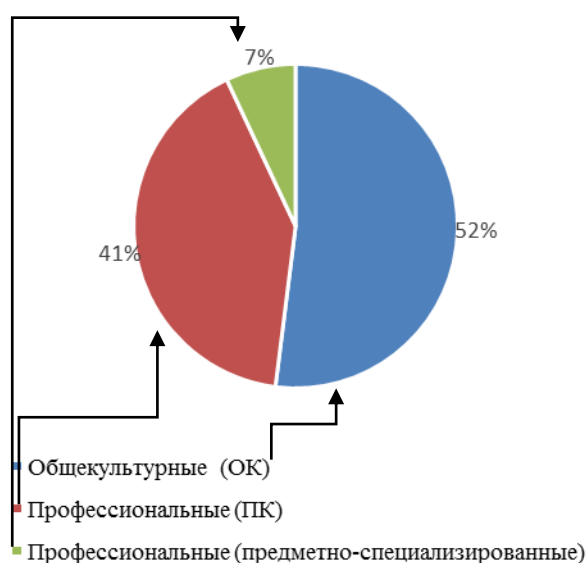


Рисунок 9- Структура трудоемкости образовательной программы по группам компетенций

На данной диаграмме можно увидеть, что основной уклон при обучении направлен на такую группу компетенций, как профессиональные. Именно профессиональные компетенции являются «ключевыми», и именно они служат базой при формировании компетентностной модели выпускника. Второе по важности место занимают общекультурные компетенции, на них приходится 3928 часов, или же 41 % из 100%. И на третьем месте предметно-специализированные компетенции (всего 7%).

Таким образом, при обучении в вузе наибольшее внимание уделяется профессиональным и общекультурным компетенциям, так как именно на них отводится большая часть времени за период обучения студента.

Но главный вопрос в том, насколько эта модель и эти компетенции согласно ФГОС ВО соответствуют требованиям и желаниям работодателей.

На рисунке 10 представлена обобщенная оценка работодателей значимости критериев при подборе молодых специалистов.



Рисунок 10- Оценка работодателями значимости критериев при подборе молодых специалистов

На данной диаграмме показано, что при подборе выпускников для работодателей в первую очередь важны уровень профессиональных (специальных) знаний (более 40%) и уровень и качество образования выпускника (более 30%). Личностные и деловые качества молодых специалистов имеет первоочередное значение для 27% работодателей. На рисунке не учтено такое требование работодателей, как наличие опыта. Данный критерий невозможно отнести к компетенциям, но и забывать про него не стоит, так как для многих работодателей этот параметр имеет большое значение.

Теперь необходимо привести в соответствие требования работодателей с моделью параметров выпускников. Данное соответствие представлено на рисунке 10.

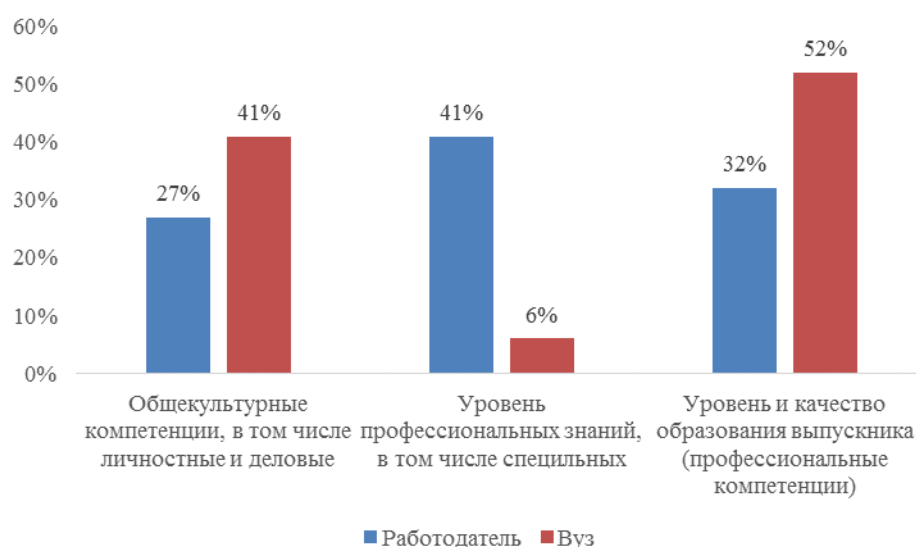


Рисунок 10- Соответствие требований работодателей с моделью выпускника вуза

По мнению работодателей, наиболее конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают профессиональные знания, в том числе предметно-специализированные знания, личностные и общекультурные компетенции. При приеме на работу для работодателей приоритет отдается уровню профессиональных знаний выпускников. В то время как в государственных стандартах обучения данной группе компетенций, а именно предметно-специализированным компетенциям отводится наименьшее количество часов (696 ч.), это всего 6 % из 100%. А также для всех работодателей важны такие компетенции, как высокая обучаемость выпускника вуза, его базовые знания, навыки и способности, уровень и качество образования. В данном сравнении наблюдается небольшое соответствие требований работодателей и стандартов обучения. Уровень общекультурных компетенций отличается незначительно.

Таким образом, проанализировав все профессиональные стандарты, требования, предъявляемые работодателями к выпускнику вуза и

государственные образовательные стандарты, можно сделать вывод, что требования работодателей и стандарты образования совпадают частично, большей частью в оценке личностной и профессиональной компетенции, в меньшей степени – специальные (профильные).

Работодатели предъявляют высокие требования к профессиональным и специальным компетенциям выпускников (предметно-специализированные; компетенции, направленные конкретно на определенную сферу деятельности), коммуникативным и личностным (умения устанавливать контакт, слушать, понимать подчиненных, ответственность, стремление к саморазвитию, стрессоустойчивость).

И стоит отметить, что уровень компетенций, наличие которых работодатели хотели бы видеть у сотрудника, объективно зависит от того, на какую позицию происходит поиск персонала.

3 Система показателей оценки эффективности подготовки выпускников вуза

3.1 Обоснование и выбор показателей эффективности подготовки

Повышение качества профессионального образования и уровня подготовки компетентных, творческих и высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям социального заказа общества, является в настоящее время одной из актуальных проблем не только для России, но и для других стран ближнего и дальнего зарубежья.

Приоритеты развития профессионального образования определяются достижением стандартов международного уровня, переходом от предметного обучения к межпредметно-модульному на компетентностной основе, а также непрерывностью профессионального образования в течение всей жизни человека.

Эффективность деятельности вуза определяется востребованностью и качеством предоставляемого им образования, а критериями эффективности являются соответствие компетенций выпускников требованиям работодателей и их конкурентоспособность на рынке труда [61]. Выбор вузом направления своего развития, разработка стратегии, политики, целей и задач в образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности также, в значительной степени, зависят от востребованности направлений подготовки и конкурентоспособности профессий, приобретаемых выпускниками. Эти обстоятельства обуславливают необходимость определения востребованности выпускников и как критерия в оценке качества образования, получаемого выпускниками вуза, и как индикатора предпочтений рынка труда в отношении тех или иных профессий. Востребованность выпускников является также и показателем удовлетворенности работодателей компетенциями выпускников, и свидетельством конкурентных преимуществ вуза, фактором привлекательности для абитуриентов.

Эффективность- это соответствие результата задачам, в большей степени используется для процессов в экономических системах, с точки зрения соотношения затрат и результатов их функционирования [67].

Проблемам оценки эффективности образования посвящено значительное количество работ на методологическом, дидактическом и методическом уровнях.

Большинство из них рассматривают эффективность образования - исходя из затрат на образование вообще, полагая его как систему образовательных учреждений, преемственных образовательных программ и государственных стандартов. Такой подход оправдан, если оценивается государственная или региональная система образования с точки зрения расходов на нее денежных средств.

Если подойти к оценке эффективности образования с точки зрения личности гражданина, который в процессе целенаправленного обучения и воспитания в его интересах, интересах общества и государства, должен достигнуть определенных государством образовательных уровней и стать достойным человеком, то недостаточность известных подходов становится очевидной, особенно если речь идет о конкретной системе профессионального обучения.

Для образовательных систем характерно несколько видов эффективности [70]:

- экономическая;
- педагогическая;
- организационно-управленческая;
- социальная.

Эффективность характеризует как образовательную систему в целом, так и используемые в ее рамках формы, технологии, методы обучения, управления.

В последние годы проведен целый ряд исследований, позволивших установить направления повышения педагогической эффективности (информационно-телекоммуникационные технологии; технология

мониторинга; портфолио; дистанционные формы обучения; блочно-модульное обучение; тестовые и рейтинговые технологии педагогического контроля; кредитная система учета освоения учебных курсов и др.) и эффективности управления (общественно-государственное управление; использование сетевых технологий; самообследования по качеству; публичные доклады; аудит).

В зависимости от видов получаемых результатов, эффектов, эффективность образовательных систем можно представить через ряд ее разновидностей [70]:

- экономическая - отражает соотношение приложенных материально-финансовых ресурсов и полученных результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности, затратность мероприятий по ее организации;

- педагогическая - показывает степень достижения целей обучения, воспитания и развития участников образовательного процесса, результативность применения тех или иных форм, средств, технологий;

- организационно-управленческая - демонстрирует достижение целей управления, выполнение плановых мероприятий;

- социальная - ориентирует на учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг.

Для успешного управления образовательной системой, более полного использования ее потенциала, придания ей определенного вектора развития и качественного обновления необходимо установление комплекса факторов, определяющих эффективность образовательной деятельности. Комплекс факторов представлен в таблице 6.

Таблица 6 - Комплекс факторов, определяющих эффективность образовательной деятельности

Экономическая эффективность	Педагогическая эффективность	Организационно-управленческая эффективность	Социальная эффективность
Совершенство управления ресурсами	Профессионализм педагогических кадров	Фактор совершенства организационных структур и организационного механизма управления образовательной деятельностью	Уровень взаимодействия образовательного учреждения и органов управления с общественными институтами, социальными партнерами
Уровень требований потребителей и заказчиков к рентабельности образовательной деятельности	Состояние материально-технической базы и образовательная инфраструктура	Фактор нормативного регулирования образовательной деятельности	Наличие в системе управления специальных процедур по изучению образовательных потребностей
Наличие планов экономии, лимитов, нормативов на расходование финансовых и материальных средств	Фактор качества состава обучающихся	Развитие рефлексивной культуры участников образовательной деятельности	Фактор участия общественности в управлении образовательной деятельностью
Дисциплина при исполнении бюджета	Совершенство методов, средств, технологий обучения и воспитания	Фактор гармоничности распределения прав, полномочий, ответственности среди субъектов и уровней управления	Имидж вуза
Развитость конкуренции на рынке образовательных услуг	Фактор содержания образования	Фактор нормативного регулирования	

Таким образом, можно заключить, что эффективность образовательной деятельности обуславливается большим разнообразием факторов.

Понятие «эффективность» тесно связано с понятием «качество» и в своем исходном значении определяется как важнейший показатель, характеризующий соотношение полученных обществом экономических результатов и произведенных затрат [61]. Этимологический смысл эффективности заключается в толковании ее как частного случая качества. Качество является более широким термином и представляет собой совокупность свойств, обуславливающих способность предмета или объекта удовлетворять предполагаемые или установленные потребности. Эффективность носит подчиненный, более узкий смысл и отражает экстенсивную, количественную

сторону свойств, составляющих качество того или иного объекта или процесса, в контексте их взаимодействия между собой и с внешней средой.

Таким образом, данные два основополагающих критерия (качество и эффективность) тесно взаимосвязаны. Качество образовательной деятельности - это те ее свойства, которые определяют ее способность удовлетворять установленные и ожидаемые потребности тех, кто эту деятельность организует, обеспечивает, кто в ней участвует, для кого она является способом и условием подготовки к жизни, к профессиональной деятельности, а также удовлетворения многообразных личностно-культурно-образовательных интересов. Эффективность как критерий, на основании которого оценивается образовательная деятельность, отражает, какие затраты ресурсов (материальных, финансовых, человеческих, временных) были произведены (или необходимо произвести) для того, чтобы получить необходимый результат в виде образованности выпускников образовательных учреждений, других составляющих качества образования.

Эффективность показывает, какой ценой, какими усилиями достигнут тот или иной уровень качества образования, насколько оправданы те или иные затраты с точки зрения возможности их покрытия, насколько они разумны и приемлемы с точки зрения сложившихся в образовательной сфере норм расходования ресурсов.

Все это обуславливает необходимость проведения отдельных исследований по изучению влияния основных составляющих системы управления качеством на эффективность образовательной деятельности.

Но не один из данных показателей и факторов не оценивает комплекс компетенций, которыми должен обладать выпускник после окончания вуза. А на сегодняшний день в образовательную программу вуза заложена именно компетентностная модель, то есть те знания, навыки умения, которые должны пригодиться выпускнику при дальнейшем трудоустройстве.

Другой подход для оценки эффективности подготовки выпускников вуза, который и позволит проанализировать полученные компетенции, базируется на

своевременном трудоустройстве выпускников вуза после окончания университета.

Существующие подходы к оценке эффективности деятельности вузов не в полной мере учитывают весьма важный фактор – трудоустройство и работу выпускников по специальности. Сам по себе удельный вес выпускников, трудоустроившихся по специальности, не является единственным показателем эффективности трудоустройства. Ведь одним из негативных факторов для трудоустройства, как отмечают нобелевские лауреаты по экономике 2014 г., может оказаться недостаточная информационная проницаемость пространства между выпускниками вузов и работодателями. В России этот фактор, воздействующий на трудоустройство, оказывает более сильное влияние, чем в странах с развитой рыночной экономикой, поскольку инфраструктура рыночной экономики менее развита.

К другим негативным факторам, не связанным с качеством подготовки выпускников в вузах относится отсутствие спроса на выпускников на региональном рынке труда.

Высокий уровень бюджетных расходов на подготовку специалистов в вузах, необходимость эффективного расходования бюджетных средств обуславливает необходимость анализа такого фактора, как трудоустройство выпускников по полученной специальности. Минобрнауки России в рамках выполнения поручения Президента Российской Федерации от 8 апреля 2014 г. № 911 проводит работу по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования. Независимым источником для оценки уровня трудоустройства выпускников может служить удельный вес выпускников, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поисках работы. Этот показатель формируется ведомственным мониторингом Минтруда России и использовался Минобрнауки России для определения контрольных цифр приема в вузы в 2016 г [54].

Сами выпускники также являются источником получения информации об уровне трудоустройства, а также о соответствии специальности, полученной в вузе, требующейся на рабочем месте. Во многом благоприятное трудоустройство выпускника зависит именно от компетенций, знаний, умений, навыков, которые он приобретает за весь период обучения. И чем больше полученные компетенции соответствуют требованиям работодателей, тем выше шанс у выпускников устроиться на высокооплачиваемую работу.

Таким образом, один из основополагающих подходов к оценке эффективности подготовки, базируется на получение данных по своевременному трудоустройству выпускников после окончания вуза и что не менее важно- выпускник трудоустроен по специальности/ направлению обучения. Высокое трудоустройство выпускников говорит об наиболее эффективной подготовке студентов вуза. И чем выше показатель трудоустройства, тем соответственно и выше эффективность подготовки. Именно эта концепция заложена в основу исследования.

Для определения эффективности подготовки выпускника вуза и выявления наиболее важных компетенций по мнению самого выпускника было проведено исследование, основной целью которого являлась оценка результативности фактического трудоустройства выпускников, как по специальности, так и в общем и анализ наиболее важных и востребованных компетенций со стороны выпускников.

Анкетирование является одним из наиболее информативных способов опроса. Оно проводилась в отношении выпускников-маркетологов, окончивших вуз не позднее 2014 года. На основе полученной информации было выявлено насколько эффективно подготавливает вуз выпускников.

Анкета была создана на базе сервиса «Google формы». Адрес ссылки на анкету [\[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdmGJH9KrpmcfI-19QCsX04YSv17OeWcLaM_lh-cBMNJJWpEA/viewform\]](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdmGJH9KrpmcfI-19QCsX04YSv17OeWcLaM_lh-cBMNJJWpEA/viewform). На рисунке 11 представлен фрагмент из анкеты.



Анкета

Уважаемые респонденты! Просим Вас ответить на вопросы анкеты, которые позволят оценить эффективность подготовки выпускника и значимость профессиональных компетенций, сформированных за время обучения, для Вашей профессиональной деятельности.

[Продолжить »](#)

Завершено: 8%

Рисунок 11- Фрагмент из Google-анкеты

Форма анкеты включает в себя 10 закрытых и открытых вопросов и состоит из 3-х основных блоков.

Первый блок, включающий 1 вопрос, дает возможность узнать общую информацию о выпускнике, такую как год окончания вуза. На рисунке 12 представлен фрагмент анкеты.



Анкета

* Обязательно

В каком году Вы окончили ВУЗ? *

- ☐ 2013 год
- ☐ 2014 год
- ☒ 2015 год
- ☐ 2016 год

[« Назад](#)

[Продолжить »](#)

Завершено: 16%

Рисунок 12- Фрагмент Google-анкеты

Второй блок состоит из 3, 4, 5 вопросов. Он позволяет оценить непосредственно эффективность подготовки выпускника, по таким показателям, как трудоустройство выпускника в общем, так и трудоустройство по специальности. Фрагмент анкеты представлен на рисунке 13.

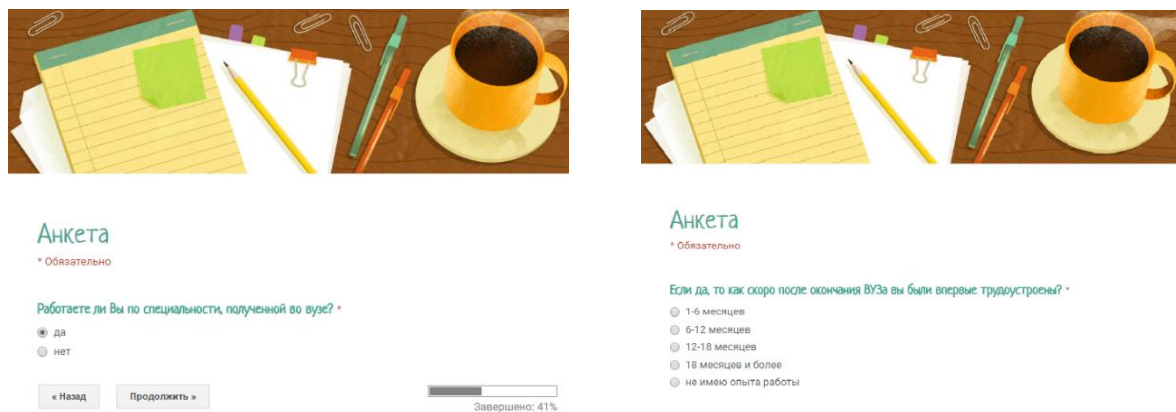


Рисунок 13- Фрагменты из Google-анкеты

Третий блок вопросов (5-10 вопросы) дает возможность выделить наиболее важную группу компетенций (ОК, ПК, ПСК), а также выявить востребованные компетенции со стороны работодателя, так и для самих лично с точки зрения выпускников. Фрагмент анкеты представлен на рисунке 14.

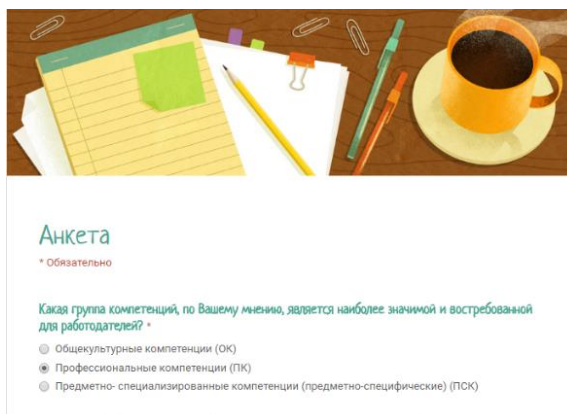


Рисунок 14- Фрагмент из Google-анкеты

Образец анкеты представлен в приложении А.

Полученные данные позволят оценить и проанализировать эффективность подготовки обучения студентов, а также сформировать компетентностную модель выпускника, включающую в себя перечень общекультурных, профессиональных и специализированных компетенций, востребованных на сегодняшний день и которая также приведет к повышению качества образования выпускника и улучшению результата его обучения.

Внедрение качественной системы оценки эффективности обучения в организации является важнейшей задачей специалистов, обеспечивающих построение обучения. Внедрение системы оценки эффективности обучения позволит:

- оценить качество обучения, проводимого в организации;
- оценить эффективность всей программы обучения в целом;
- обосновать проводимое в организации обучение (объем обучения, используемые средства обучения).

3.2 Информационно- аналитическое обеспечение эффективности подготовки выпускников вуза

Для определения эффективности подготовки выпускника вуза и выявления наиболее важных компетенций по мнению самого выпускника было проведено исследование, основной целью которого являлась оценка результативности фактического трудоустройства выпускников, как по специальности, так и в общем и анализ наиболее важных и востребованных компетенций со стороны выпускников.

Полученные данные позволяют оценить и проанализировать эффективность подготовки обучения студентов, а также сформировать компетентностную модель выпускника, включающую в себя перечень общекультурных, профессиональных и специализированных компетенций, востребованных на сегодняшний день и которая также приведет к повышению качества образования выпускника и улучшению результата обучения.

За период 2014-2016 гг. количество выпускников кафедры «Маркетинг» составил 63 человек. Контактная информация по выпускникам частично отсутствовала или являлась неактуальной (смена номера телефона и т.д).

В результате опроса были получены ответы от 35 выпускников. Воронка опроса представлена рисунке 15.

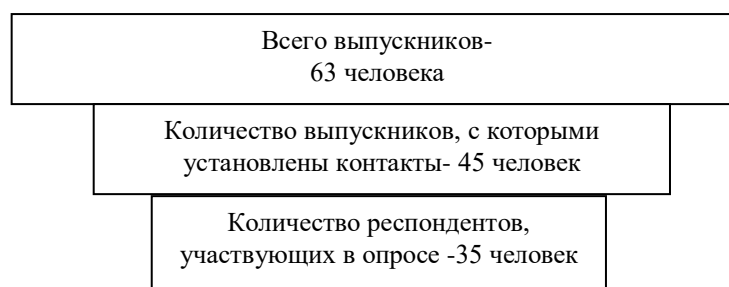


Рисунок 15- Воронка опроса

Таким образом, в анкетирование приняли участие более 80 % выпускников.

Анализ результатов будет проводиться по трем основным блокам в анкете, которые были указаны ранее.

Анализ результатов первого блока дает возможность узнать общую информацию о выпускнике, такую как год окончания вуза. Полученные результаты представлены на рисунке 16.

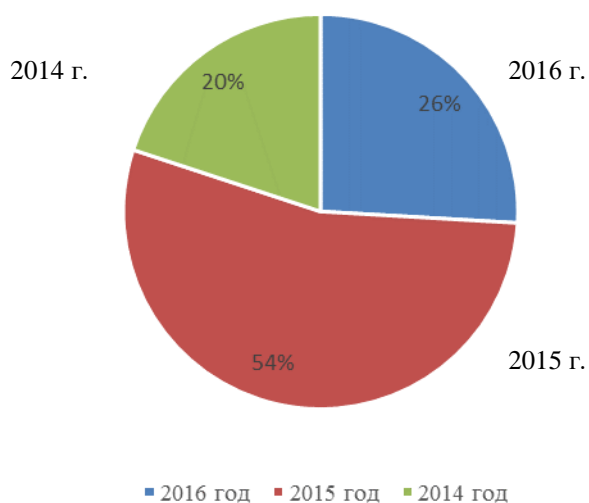


Рисунок 16- Количество выпускников вуза за 2014-2016 гг

Наибольшее количество ответов пришлось на 2015 год, это объясняется тем, что в 2015 году кафедра «Маркетинг» выпустила 2 группы (бакалавров и специалистов).

Анализ результатов второго блока анкеты позволяет оценить непосредственно эффективность подготовки выпускника, по таким

показателям, как трудоустройство выпускника в целом, так и трудоустройство по специальности.



Рисунок 17- Трудоустроенные и не работающие по объективным причинам выпускники

Трудоустроенными на момент проведения опроса оказались 33 человека, а это 94,3%. 2 человека в настоящее время не работают по объективным причинам.

Количество выпускников, которые нашли работу в течение первых полгода после окончания института составляет 30 человек, а это 85,7%, 4 человека впервые были трудоустроены в течение года, 1 выпускник опыта работы на момент опроса не имеет. Анализ представлен на рисунке 18.

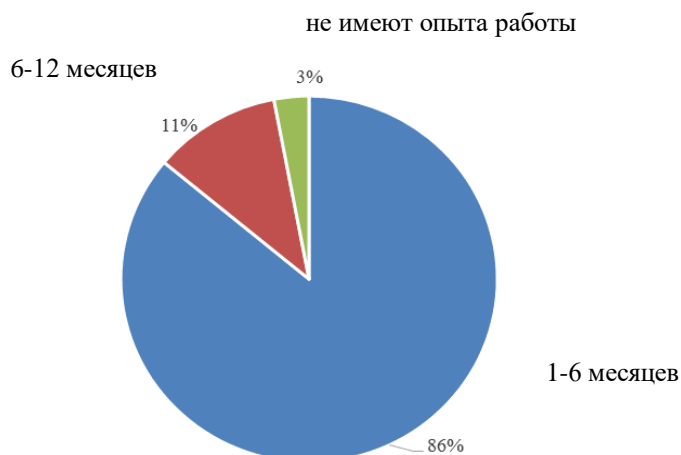


Рисунок 18- Временной промежуток трудоустройства выпускников

85,7 % из 100%, нашли работу в первые полгода после окончания вуза, что несомненно говорит о высокой эффективности подготовки института выпускников вуза.

На момент опроса из 35 респондентов работают по специальности 18 человек, а это 52, 9%. 16 человек, а это 47,1 %, на момент опроса работают не по специальности, по которой обучались. Анализ результатов представлен на рисунке 19.

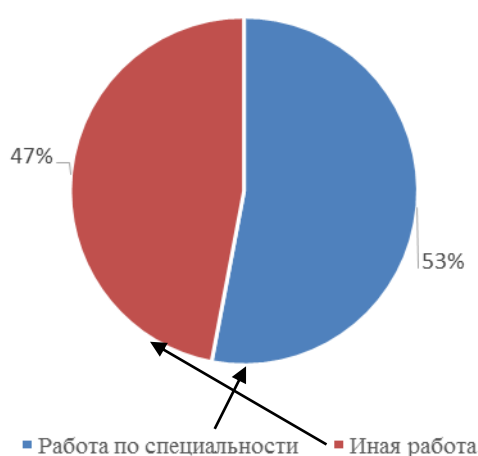


Рисунок 19- Количество выпускников вуза, работающих по специальности и имеющих иную работу

Таким образом, анализируя результаты опроса, можно сделать вывод, что эффективность подготовки выпускника вуза высока, так как показатели трудоустройства в общем и трудоустройства по специальности велики. Почти все опрошенные выпускники имеют работу, и что немало важно, больше половины имеют работу по специальности.

Анализ результатов третьего блока анкеты дает возможность выделить наиболее важную группу компетенций (ОК, ПК, ПСК), а также выявить востребованные компетенции со стороны работодателя, так и для самих лично с точки зрения выпускников.

28 опрошенных выпускников, а это 80 %, используют полученные за время в Университете компетенции в своей трудовой и социальной жизни, это говорит о том, что те компетенции, которые заложены в стандарты обучения являются актуальными и востребованными в дальнейшей жизни выпускника.

На вопрос «Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной для работодателей?» 24 человека, а это 68,6 % ответили: «Профессиональные компетенции» (ПК), 7 человек, а это 20% -«Предметно-специализированные компетенции» (ПСК), 4 человека, а это 11,4 % ответили: «Общекультурные компетенции» (ОК).

На вопрос «Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной лично для Вас?» 21 человек, ответили: «Профессиональные компетенции», 6 человек - «Предметно-специализированные компетенции», 8 человек ответили: «Общекультурные компетенции». Результаты ответов практически не отличаются от предыдущего вопроса. Единственное значимое колебание прослеживается в увеличении количества ответов по такой группа компетенций, как «общекультурные компетенции». Результаты опроса представлены на рисунке 20.

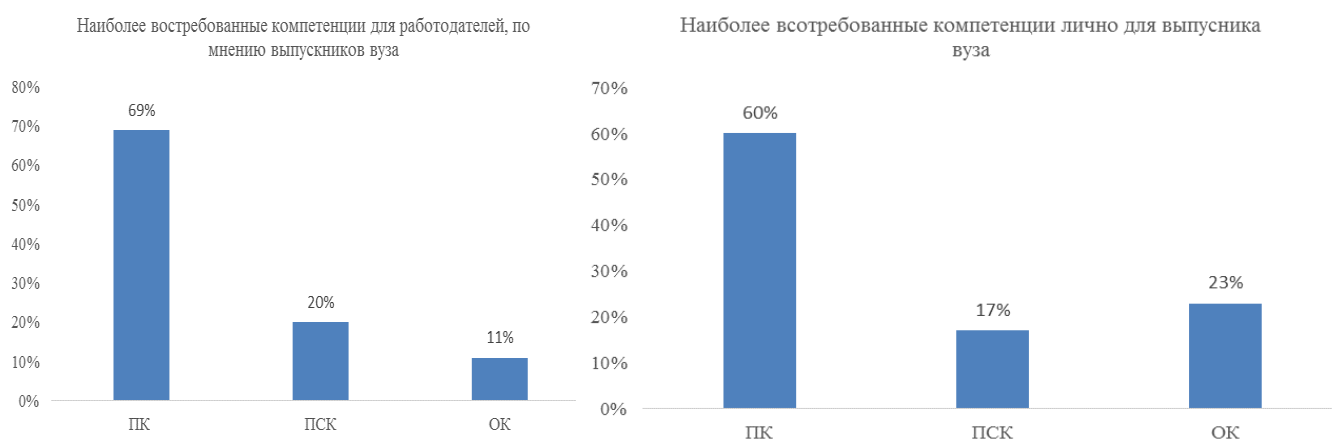


Рисунок 20- Востребованные группы компетенций со стороны разных целевых групп

Необходимо отметить, что анализ требований работодателей к выпускникам вуза, который был проведен во 2 главе, совпадает с ответами выпускников вуза в анкетирование. По результатам исследования потенциальных работодателей, было выявлено, что они предъявляют высокие требования к профессиональным и специальным компетенциям выпускников (предметно-специализированные; компетенции, направленные конкретно на определенную сферу деятельности).

Следующие вопросы анкеты позволяют выделить уже конкретные компетенции по каждой группе, как лично для респондентов, так и для работодателей. Результаты ответов представлены в таблице 8.

На вопрос «Выделите компетенции выпускника вуза, представленные в ФГОС ВО, по направлению «Менеджмент», которые, с Вашей точки зрения, являются значимыми для профессиональной деятельности» были получены следующие результаты, которые представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты ответов по каждой группе компетенций, согласно ФГОС ВО

Общекультурные(ОК)	Профессиональные (ПК)	Профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные, ПСК)
Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (% ответов – 0)	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач деятельности (% ответов - 40%)	Владение навыками организации и проведения качественных и количественных маркетинговых исследований, подготовки аналитических отчетов о состоянии и динамики развития рынков товаров и услуг (% ответов -25,7 %)
Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (% ответов – 0)	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций деятельности (% ответов - 17,1 %)	Умение использовать в маркетинговом планировании технологии сегментирования рынка, позиционирования продуктов и компаний с оценкой конкурентоспособности продуктов и конкурентов (% ответов - 48,6 %)
Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (% ответов - 51,4 %)	Умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (% ответов - 28,6 %)	Способность участвовать в разработке, позиционировании и запуске новых продуктов на рынок (% ответов -28,6%)
Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (% ответов - 45,7%)	Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами (% ответов - 42,9 %)	Владение навыками расчета и прогнозирования цен, скидок, надбавок и обоснования ценовых стратегий компании (% ответов -20%)
Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (% ответов- 42,9 %)	Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной деятельности организаций (% ответов - 20 %)	Способность выбирать и обосновывать показатели результативности маркетинговой деятельности компании, способность анализировать результаты проведенных расчетов (% ответов -45,7%)

Окончание таблицы 7

Общекультурные(ОК)	Профессиональные (ПК)	Профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные, ПСК)
Способность к самоорганизации и самообразованию (% ответов - 65,7%)	Владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений (% ответов - 40 %)	Владение методами поиска новых привлекательных рынков и продуктов и умение их использовать в формировании маркетинговых стратегий развития организации (% ответов -22,9%)

Таким образом, в группе общекультурных компетенций выпускники выделили, такие компетенции как, способность к самоорганизации и самообразованию (65,7%), способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (51,4%), способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (45,7%), способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (42,9%).

В группе профессиональных компетенций выпускники выделили, такие компетенции как, умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами (42,9%), Владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений (40%), владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (40%).

В группе предметно-специализированных компетенций выпускники выделили, такие компетенции как умение использовать в маркетинговом планировании технологии сегментирования рынка, позиционирования продуктов и компаний с оценкой конкурентоспособности продуктов и конкурентов (48,6%), способность выбирать и обосновывать показатели результативности маркетинговой деятельности компании, способность анализировать результаты проведенных расчетов (45,7%), способность

участвовать в разработке, позиционировании и запуске новых продуктов на рынок (28,6 %).

На вопрос «Выделите компетенции выпускника вуза по направлению «Менеджмент», которые, с Вашей точки зрения, являются значимыми и наиболее востребованными для работодателей» были получены следующие результаты, представленные в таблице 8.

Таблица 8- Результаты ответов по каждой группе компетенций для работодателей

Общекультурные(ОК)	Профессиональные (ОПК+ПК)	Профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные)
Умение работать в команде (% ответов - 20%)	Наличие опыта работы (% ответов -42,9%)	Наличие опыта работы по специальности (% ответов -57,1%)
Инициативность, организованность, пунктуальность, настойчивость, высокая работоспособность (% ответов -57,1%)	Умение быстро и легко адаптироваться к новым условиям (% ответов -17,1%)	Умение применять на практике основные инструменты маркетинга (% ответов -28,6%)
Творческое мышление, креативность, аналитический склад ума, энергичность (% ответов -20%)	Способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объёмы информации и вычленять главное (% ответов -54,3%)	Умение применять в работе основные методы маркетинговых исследований, маркетингового анализа и грамотно обрабатывать и представлять результаты проведенных исследований (% ответов -48,6%)
Умение применять на практике полученные знания, умение и желание постоянно учиться и саморазвиваться (% ответов -57,1%)	Работа с документацией, составление отчетности по показателям деятельности (% ответов -14,3%)	Анализ и прогнозирование развития рынка, конкурентный анализ (% ответов -22,9%)
Коммуникабельность, развитие коммуникативных навыков (% ответов -17,1%)	Уровень и качество знаний, полученных в соответствии с квалификационными требованиями, умению применять их в процессе трудовой деятельности (% ответов -71,4%)	Разработка и реализация маркетинговых и рекламных кампаний, анализ их эффективности (% ответов -37,1%)
Лидерские качества, стремление к профессиональному и карьерному росту (% ответов -40%)	Способность применять методы аналитики и обработки данных (% ответов -14,3%)	Владение методиками по организации маркетинга и оценке финансово-экономического состояния и емкости рынка (% ответов -14,3%)

Наиболее востребованные компетенции в группе «Общекультурные компетенции» для работодателей, по мнению выпускников вуза, представлены на рисунке 21.



Рисунок 21- Общекультурные компетенции выпускника вуза по направлению «Менеджмент», которые, являются значимыми и наиболее востребованными для работодателей

Наиболее востребованные компетенции в группе «Профессиональные компетенции» для работодателей, по мнению выпускников вуза, представлены на рисунке 21

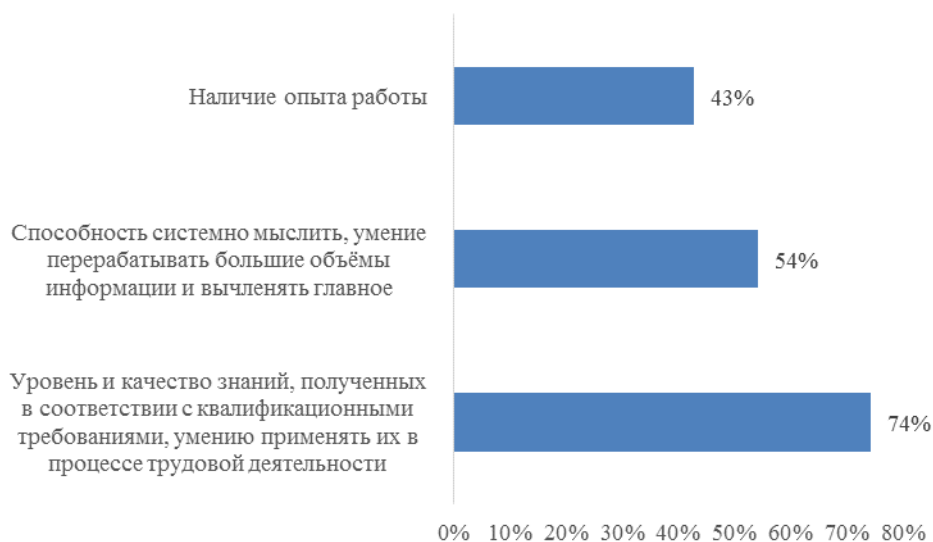


Рисунок 21- Профессиональные компетенции выпускника вуза по направлению «Менеджмент», которые, являются значимыми и наиболее востребованными для работодателей

Наиболее востребованные компетенции в группе «Предметно-специализированные компетенции» для работодателей, по мнению выпускников вуза, представлены на рисунке 22.



Рисунок 22- Предметно-специализированные компетенции выпускника вуза по профилю «Маркетинг», которые, являются значимыми и наиболее востребованными для работодателей

Закрывающий вопрос в анкете был открытым для того, чтобы каждый выпускник самостоятельно подумал и указал компетенции, которые необходимо добавить в программу обучения для повышения эффективности подготовки и востребованности выпускника вуза на рынке труда. Полученные ответы были разнообразными. Результаты представлены на рисунке 23.

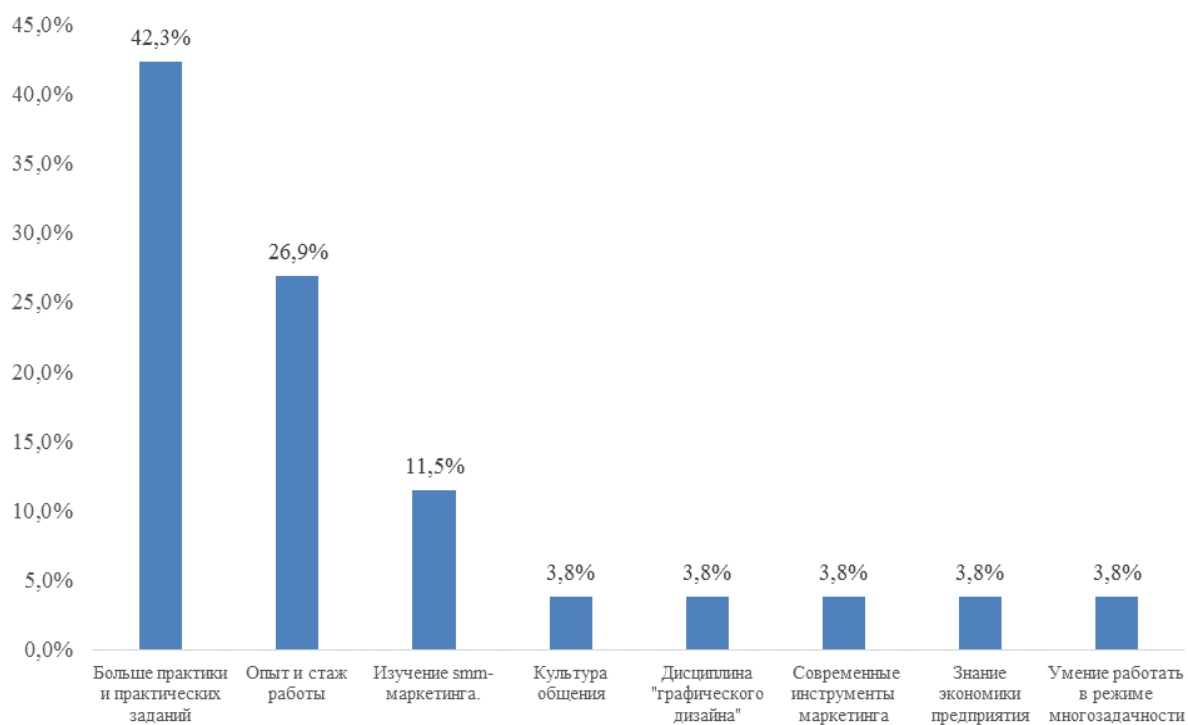


Рисунок 23- Компетенции, которые необходимо добавить в программу обучения, для повышения эффективности подготовки и востребованности выпускника вуза на рынке труда

Можно сделать вывод, что студентам не хватает опыта и стажа, а также не хватает практических занятий и заданий, которые позволили бы им после окончания вуза легко применять полученные навыки на практике.

Таким образом, на основе анализа требований работодателей к выпускнику вуза, анализа ФГОС ВО и анализа проведенного исследования в третьей главе (анкета), можно сформировать компетентностную модель выпускника вуза. Компетентностная модель выпускника вуза представлена на рисунке 24.



Рисунок 24- Ядро компетентностной модели выпускника вуза по профилю «Маркетинг»

Данная модель базируется на трех группах компетенций, которые были выявлены на основе изучения мнений 3-х целевых групп:

- 1 Работодатель.
- 2 Система образования.
- 2 Выпускник вуза.

Именно анализ этих трех сторон позволил сформировать универсальную и наиболее перспективную модель выпускника вуза на основе компетентностного подхода.

Необходимо также отметить, что как для работодателей, так и для выпускников вуза огромное значение при трудоустройстве имеет опыт и стаж работы. Данный критерий сложно отнести к группам компетенций, но он играет значительную роль при поиске работы. Поэтому при построении программ и стандартов обучения, необходимо внести как можно больше «реальных» практик на предприятиях, с целью получения и развития практических навыков и компетенций у студентов. В новых стандартах ФГОС ВО третьего поколения уже сейчас введено большое количество часов, которое отведено на прохождения различных практик, для студентов (учебных, производственных и преддипломных).

Предполагаемый подход к формированию модели выпускника позволит осуществить полный переход от квалификационной модели к компетентностной, которая содержит в себе не только компетенции, которые закладывает с первого курса в студента система образования, но и требования работодателей к потенциальным работникам. В этом случае выпускник после окончания университета будет всегда востребован на рынке труда, будет конкурентноспособным и с легкостью сможет применять все полученные за время обучения компетенции на практике. Разработанная модель позволит образовательным учреждениям повысить эффективность подготовки выпускников и улучшить результат их обучения. Именно эти задачи стояли в данной работе, для которых и были предприняты меры по их решению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последние несколько лет в России особенно остро обсуждаются проблемы высшего образования. Орыв получаемых в процессе обучения знаний от умений их употреблять, острая нехватка квалифицированных и компетентностных кадров, устаревание информации происходит быстрее, чем завершается естественный цикл обучения специалиста в высшей школе- все это круг проблем традиционного высшего образования. На сегодняшний день решение состоит в переходе системы высшего образования на Федеральные государственные образовательные стандарты ВО нового поколения (ФГОС ВО), основу которых составляет компетентностная модель.

Важной задачей образовательного учреждения является построение модели выпускника как эталона, идеала, к которому надо стремиться в практической деятельности. Проблема постоянного совершенствования модели выпускника вуза любой специальности актуальна уже в силу стремления образовательной системы удовлетворять требованиям динамичного общества.

Быстроизменяемые процессы в образовательной сфере требуют от вузов внедрения новых подходов к процессу обучения. Одно из основополагающих решений в этом направлении - реализация компетентностного подхода, основанного на формировании и развитии у обучающихся набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную адаптацию на рынке труда.

Компетентностный подход в вузе актуализирует проблемы моделирования выпускника, преемственности и непрерывности обучения, формирования и оценивания уровней сформированности общекультурных и профессиональных компетенций на разных этапах обучения студентов по конкретным направлениям подготовки. Он определяет новые методы и технологии обучения, способствующие развитию самостоятельности, инициативности, творческих способностей, критического мышления у обучающихся и ориентирующие их на конкретный эффективный результат.

Современные взаимоотношения между работодателями и специалистами с высшим образованием строятся на основе удовлетворения обоюдных интересов, постоянно возникающих в ходе их взаимодействия. Каждая из сторон преследует свои интересы, цели и в то же время вынуждена идти навстречу требованиям другой стороны. С каждым годом стремительно развиваются информационные технологии и внедряются общепризнанные мировые стандарты в профессиональную деятельность человека, изменяя требования работодателей к кандидатам на вакансии.

Очень важной, но неисследованной остается проблема согласования требований, предъявляемых к специалистам со стороны вузов и работодателей, в связи с чем отсутствует методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников, учитывающая указанные выше аспекты. Особую важность в этой связи приобретают вопросы связанные с разработкой методических и практических рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда за счет формирования компетентностной модели выпускника вуза.

Для того, чтобы понять какие компетенции являются востребованными работодателем на рынке труда в текущем и в перспективном периодах, что должен знать и уметь выпускник, каким практическим опытом он должен обладать, чтобы умело применять его для решения стоящих перед ним задач, был сформирован перечень востребованных компетенций.

В условиях современной рыночной экономики увеличивается потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Работодатели, принимая на работу выпускников вузов, ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества.

В ходе анализа всех исследований, были рассмотрены особенности компетентностного подхода при оценке персонала, и как данный подход

применяется на практике, также были определены основные компетенции выпускников, востребованные современным рынком труда. В во всех исследованиях ключевой компетентностью для работодателя являются базовые знания и обучаемость, также немаловажно для них наличие опыта у претендента и такие личностные компетенции, как коммуникабельность, целеустремленность, ответственность. Наименьшее предпочтение было отдано стремление к карьерному росту.

Итоги работ по определению востребованных компетенций позволили актуализировать требования к системе профессионального образования с учетом перспектив развития в различных сферах деятельности. Это может способствовать решению проблемы подготовки востребованных специалистов системой профессионального образования, обеспечения гарантированного трудоустройства выпускникам, а также заполнению свободных рабочих мест.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень/ каталог «ключевых компетенций», характеризующий потенциал работника и степень его конкурентного преимущества. Требования работодателей к нанимаемым сотрудникам весьма разнообразны. Для работодателя имеет значение совершенно разные компетенции и показатели: опыт работы; уровень образования, социальные и личностные качества будущих сотрудников, так же высокая степень профессионализма и высокий уровень работоспособности. И стоит отметить, что уровень компетенций, наличие которых работодатели хотели бы видеть у сотрудника, объективно зависит от того, на какую позицию происходит поиск персонала.

Анализ степени соответствия подготовки выпускников вуза требованиям рынка труда, является актуальной на современном этапе развития экономики задачей. Драйвером развития всех видов экономической деятельности являются знания, умения, навыки, которые трансформируются в идеи, инновации и их коммерциализацию. Степень соответствия компетенций выпускников вуза требованиям работодателей показывает вектор и резервы повышения качества

образования и квалификации выходящих на рынок труда выпускников. Отдельной задачей является анализ требований работодателей к уровню квалификации выпускников.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, и профессиональные компетенции.

Проанализировав все профессиональные стандарты, ФГОС ВО, требования, предъявляемые работодателями к выпускнику вуза и государственные образовательные стандарты, можно сделать вывод, что требования работодателей и стандарты образования совпадают частично, большей частью в оценке личностной и профессиональной компетенции, в меньшей степени – специальные (профильные).

Работодатели предъявляют высокие требования к профессиональным и специальным компетенциям выпускников (предметно-специализированные; компетенции, направленные конкретно на определенную сферу деятельности), коммуникативным и личностным (умения устанавливать контакт, слушать, понимать подчиненных, ответственность, стремление к саморазвитию, стрессоустойчивость).

Также в работе были оценены показатели эффективности подготовки выпускников вуза. Эффективность деятельности вуза определяется востребованностью и качеством предоставляемого им образования, а критериями эффективности являются соответствие компетенций выпускников требованиям работодателей и их конкурентоспособность на рынке труда.

Один из основополагающих подходов к оценке эффективности подготовки, базируется на получении данных по своевременному трудоустройству выпускников после окончания вуза и что не менее важно- выпускник трудоустроен по специальности/ направлению обучения. Высокое трудоустройство выпускников говорит об наиболее эффективной подготовки студентов вуза. И чем выше показатель трудоустройства, тем соответственно и

выше эффективность подготовки. Именно эта концепция была заложена в основу исследования.

Для определения эффективности подготовки выпускника вуза и выявления наиболее важных компетенций по мнению самого выпускника было проведено исследование, основной целью которого являлась оценка результативности фактического трудоустройства выпускников, как по специальности, так и в общем и анализ наиболее важных и востребованных компетенций со стороны выпускников.

Анкетирование является одним из наиболее информативных способов опроса. Оно проводилась в отношении выпускников-маркетологов, окончивших вуз не позднее 2014 года. На основе полученной информации было выявлено насколько эффективно подготавливает вуз выпускников. В результате опроса были получены ответы от 35 выпускников

Форма анкеты включает в себя 10 закрытых и открытых вопросов и состоит из 3-х основных блоков.

Первый блок, включающий 1 вопрос, дает возможность узнать общую информацию о выпускнике, такую как год окончания вуза.

Второй блок состоит из 3, 4, 5 вопросов. Он позволяет оценить непосредственно эффективность подготовки выпускника, по таким показателям, как трудоустройство выпускника в общем, так и трудоустройство по специальности.

Третий блок вопросов (5-10 вопросы) дает возможность выделить наиболее важную группу компетенций (ОК, ПК, ПСК), а также выявить востребованные компетенции со стороны работодателя, так и для самих лично с точки зрения выпускников.

Полученные данные позволили оценить и проанализировать эффективность подготовки обучения студентов, а также сформировать компетентностную модель выпускника, включающую в себя перечень общекультурных, профессиональных и специализированных компетенций,

востребованных на сегодняшний день и которая также приведет к повышению качества образования выпускника и улучшению результата обучения.

По результатам анкеты можно сделать следующие выводы.

Трудоустроенными на момент проведения опроса оказались 33 человека из 35, а это 94,3%. 2 человека в настоящее время не работают по объективным причинам.

Количество выпускников, которые нашли работу в течение первых полугода после окончания института составляет 30 человек, а это 85,7%, 3 человека впервые были трудоустроены в течение года.

Анализируя результаты опроса, можно сделать вывод, что эффективность подготовки выпускника вуза высока, так как показатели трудоустройства в общем и трудоустройства по специальности велики. Почти все опрошенные выпускники имеют работу, и что немало важно, больше половины имеют работу по специальности.

28 опрошенных выпускников, а это 80 %, используют полученные за время в Университете компетенции в своей трудовой и социальной жизни, это говорит о том, что те компетенции, которые заложены в стандарты обучения являются актуальными и востребованными в дальнейшей жизни выпускника.

На вопрос «Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной для работодателей?» 24 человека, а это 68,6 % ответили: «Профессиональные компетенции» (ПК), 7 человек, а это 20%- «Предметно-специализированные компетенции» (ПСК), 4 человека, а это 11,4 % ответили: «Общекультурные компетенции» (ОК).

На вопрос «Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной лично для Вас?» 21 человек, ответили: «Профессиональные компетенции», 6 человек - «Предметно-специализированные компетенции», 8 человек ответили: «Общекультурные компетенции». Результаты ответов практически не отличаются от предыдущего вопроса. Единственное значимое колебание прослеживается в увеличении количества ответов по такой группе компетенций, как «общекультурные

компетенции». Это объясняется тем, что в людях социальной жизни наиболее полезны, такие компетенции как, коммуникабельность, инициативность, энергичность.

Заключающий вопрос в анкете был открытым для того, чтобы каждый выпускник самостоятельно подумал и указал компетенции, которые необходимо добавить в программу обучения для повышения эффективности подготовки и востребованности выпускника вуза на рынке труда. Полученные ответы были разные. Но на первом месте было наличие большего количества практики и практических занятий, также еще были упомянуты такие компетенции, как культура общения, работа с большим объемом информации, знания экономики предприятия.

Можно сделать вывод, что студентам не хватает опыта и стажа, а также не хватает практических занятий и заданий, которые позволили бы им после окончания вуза легко применять полученные навыки на практике.

Таким образом, на основе анализа требований работодателей к выпускнику вуза, анализа ФГОС ВО и анализа проведенного исследования в третьей главе (анкета), была сформирована компетентностная модель выпускника вуза.

Необходимо также отметить, что как для работодателей, так и для выпускников вуза огромное значение при трудоустройстве имеет опыт и стаж работы. Данный критерий сложно отнести к группам компетенций, но он играет значительную роль при поиске работы. Поэтому при построении программ и стандартов обучения, необходимо внести как можно больше «реальных» практик на предприятиях, с целью получения и развития практических навыков и компетенций у студентов. В новых стандартах ФГОС ВО 3 (3 поколения) уже сейчас введено большое количество часов, которое отведено на прохождения различных практик, для студентов (учебных, производственных и преддипломных).

Предполагаемый подход к формированию модели выпускника позволит осуществить полный переход от квалификационной модели к

компетентностной, которая содержит в себе не только компетенции, которые закладывает с первого курса в студента система образования, но и требования работодателей к потенциальным работникам. В этом случае выпускник после окончания университета будет всегда востребован на рынке труда, будет конкурентноспособным и с легкостью сможет применять все полученные за время обучения компетенции на практике. Разработанная модель позволит образовательным учреждениям повысить эффективность подготовки выпускников и улучшить результат их обучения. Именно эти задачи стояли в данной работе, для которых и были предприняты меры по их решению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Абдрахманов, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Электронный ресурс] / Е.С. Абдрахманов // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – №5. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

2 Аврамова, К.С. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // [Электронный ресурс] / К.С. Аврамова // Человек и труд. – 2015. – №5. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

3 Алексеева, Н.С. Инновационные технологии как ресурс эксперимента [Электронный ресурс] / Н.С. Алексеева // Учитель. – 2015. – №4. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/660/42660>

4 Андреева, Г.А. Педагогические технологии [Электронный ресурс] / Г.А. Андреева // Инновации в образовании. – 2013. – №4. – Режим доступа: http://www.edit.muh.ru/content/mags_innov.htm

5 Артюшина, И.П. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. // [Электронный ресурс] / И.П. Артюшина // Рынок труда. – 2014. – №2. – Режим доступа: sibac.info/conf/econom/xxii/31784

6 Байденко, В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВО нового поколения: Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2014. – 72 с.

7 Брунов К.С. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект /// [Электронный ресурс] / К.С. Брунов // Высшее образование в России. - 2014. - №10. Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

8 Бессонова, Л.П. Инновации в образовании: сущность и социальные аспекты [Электронный ресурс] / Л.П. Бессонова // Общие проблемы

педагогике. – 2014. – №3. – Режим доступа:
http://www.edit.muh.ru/content/mags_innov.htm

9 Беляева, А.П. Тенденции развития профессионального образовательная [Электронный ресурс] / А.П. Беляева // Общество и образование. – 2015. – №2. – Режим доступа: http://www.edit.muh.ru/content/mags_pravo.htm

10 Брюхатов, С.В. Управление инновационными процессами в образовании [Электронный ресурс] / С.В. Брюхатов // Наука и образование. – 2012. – №1. – Режим доступа: http://lomonpansion.com/articles_2_3504.html

11 Быданова Е.А. Анализ компетенций выпускников российских вузов [Электронный ресурс] / Е.А. Быданова // Общество и образование. – 2013. – №6. – Режим доступа: http://www.edit.muh.ru/content/mags_innov.htm

12 Вартазарян, К.А. Педагогические инновации в условиях модернизации российского образования [Электронный ресурс] / К.А. Вартазарян // Педагогика, психология, теория и методика обучения – 2015. – №2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-innovatsii-v-usloviyah-modernizatsii-rossiyskogo-obrazovaniya>

13 Грачев, В.В. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании России [Электронный ресурс] / В.В. Грачев // Высшее образование сегодня. – 2012. – №3. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

14 Громов, М.П. Инновационная деятельность в образовании. Проблемы управления [Электронный ресурс] / М.П. Громов // Наука и образование. – 2012. – №2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-obrazovanii-suschnost-i-sotsialnye-aspekty>

15 Доренков, Г.Л. Современные технологии в образовании [Электронный ресурс] Г.Л. Доренков // Инновации: поиски и исследования. – 2013. – №8. – Режим доступа: https://sites.google.com/a/shko.la/ejrno_1/

16 Духовных, А.Т. Высшее образование [Электронный ресурс] / А.Т. Духовных // Наука и Образование – 2014. – №5. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/660/42660>

17 Емельянов, П.А. Инновационная культура [Электронный ресурс] / П.А. Емельянов // Молодой ученый – 2015. – №2. – Режим доступа: <http://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2011/11/10/innovatsionnye->

18 Звонников, В.И. От квалификационной модели образования у парадигме компетентностного образования в России [Электронный ресурс] / В.И. Звонников // Общество и образование. – 2014. – №3. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

19 Иванов, А.С. Основные тенденции и перспективы развития системы высшего образования в России [Электронный ресурс] / А.С. Иванов // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №3. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/>

20 Исаков, А. А. Образование: проблемы внедрения [Электронный ресурс] / А.А. Исаков // Качество. Образования. Наука. – 2014. – №6. – Режим доступа: <http://www.innoros.ru/publications/interesting/11/innovatsii-v-obrazovanii-problemy-vnedreniya>

21 Каптилович, Т.К. Современная модель компетенций [Электронный ресурс] / Т.К. Каптилович // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №6. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/>

22 Кировский, С.А. Тенденции опережения в образовании [Электронный ресурс] / С.А. Кировский // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – №8. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/>

23 Кваша, В.П. Управления инновационными процессами в образовании [Электронный ресурс] / В.П. Кваша // Качество. Образование. Инновации – 2013. – №2. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/660/42660>

24 Кларин, М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии (Анализ зарубежного опыта) [Электронный ресурс] / М.В. Кларин // Педагогика и наука – 2014. – №7. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/46/5639/>

25 Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках [Электронный ресурс] / М.В. Кларин // Педагогика и

наука – 2014. – №2. – Режим доступа:
<http://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-innovatsii-v-usloviyah>

26 Леонов, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Электронный ресурс] / А. А. Леонов // Технологии в образовании – 2015. – №2. – Режим доступа:
https://geektimes.ru/company/shkolnaya_karta/blog/249448/

27 Летинов, Г.С. Высшее образование в России [Электронный ресурс] / Г.С. Летинов // Инновации – 2013. – №4. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/stat/Innovacionnye-tehnologii.php>

28 Мамадалиев, К.Р. Инновационные технологии в обучении [Электронный ресурс] / К.Р. Мамадалиев // Молодой ученый – 2014. – №2. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/46/5639/>

29 Олехина, С.В. Инновационные технологии в образовании [Электронный ресурс] / С.В. Олехина // Инновации в образовании – 2013. – №7. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/105/5986/>

30 Пекетова, О.А. Инновация в образовании: понятие и сущность [Электронный ресурс] / О.А. Пекетова // Теория и практика образования в современном мире – 2014. – №8. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/105/5986/>

31 Пашкус, Н.А. Модернизация в системе образования: понятие, особенности, подходы обучении [Электронный ресурс] / Н.А. Пашкус // Проблемы науки и образования – 2014. – №4. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1417>

32 Пищулин, В.Г. Модель выпускника университета [Электронный ресурс] / В.Г. Пищулин // Народное образование – 2014. – №2. – Режим доступа: http://www.unn.ru/pages/vestniki_journals/99990199_West_innov_2005_

33 Пономаренко, А.С. Компетентностный подход как фактор успеха будущего специалиста на рынке труда [Электронный ресурс] / А.С. Пономаренко // Образование и наука – 2015. – №2. – Режим доступа: <http://www.vovr.ru/>

34 Пожарницкая, О.В. Компетентностный подход и новая образовательная [Электронный ресурс] / О.В. Пажарницкая // Высшее образование в России. – 2014. – №8. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/science/journals>

35 Сакович, С.М. Тенденции в образовании и методы обучения в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / С.М. Сакович // Инновационные технологии в образовании – 2013. – №8. – Режим доступа: https://geektimes.ru/company/shkolnaya_karta/blog/249448/

36 Селевка, Г.К. Современные образовательные технологии [Электронный ресурс] / Г.К. Селевка // Народное образование – 2014. – №2. – Режим доступа: http://www.unn.ru/pages/vestniki_journals/99990199_West_innov_2005_

37 Соколов, В.М. Тенденции в образовании: стимулы и препятствия [Электронный ресурс] / А.М. Соколов // Высшее образование – 2013. – №6. – Режим доступа: [http://www.unn.ru/pages/vestniki_journals/99990199_West_innov_2005_1\(6\)/25](http://www.unn.ru/pages/vestniki_journals/99990199_West_innov_2005_1(6)/25).

38 Солодянкина, О.В. Разработка документов по моделированию и определению путей формирования компетенций выпускника вуза учеб. пособие / О.В. Солодянкина – М. : Ижевск, 2015. – с.

39 Старостина, Т.В. Вузы на рынке образовательных услуг [Электронный ресурс] / Т.В. Старостина // Образование и наука– 2012. – №2. – Режим доступа: <http://www.vovr.ru/>

40 Тасильева, З.Н. Инновации в образовании: за и против [Электронный ресурс] / З.Н. Тасильева // Народное образование – 2013. – №2. – Режим доступа: <http://www.ug.ru/archive/51311>

41 Трусинов Н.В. Инновации в образовании [Электронный ресурс] / Н.В. Трусинов // Наука и образование – 2012. – №5. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-innovacii-v-obrazovanii-583345.html>

42 Флименко, Т.К. Инновационное образование как фактор становления будущего учителя общества [Электронный ресурс] / Т.К. Флименко //

Народное образование – 2014. – №2. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-innovacii-v-obrazovanii-583345.html>

43 Хебердеева, Т.Х. Новые ценности образования в условиях информационного общества [Электронный ресурс] / Т.Х. Хебердеева // Учитель – 2014. – №7. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/105/5986/>

44 Хохлова, М.Ю. Мировые тенденции в развитии [Электронный ресурс] / М.Ю. Хохлова //Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/>

45 Хебердеева, Т.Х. Новые ценности образования в условиях информационного общества [Электронный ресурс] / Т.Х. Хебердеева // Учитель – 2014. – №7. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/105/5986/>

46 Чекалева, Н.В. [Электронный ресурс] / Н.В. Чекалева // Высшее образование в России. – 2014. – №8. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/science/journals>

47 Шаронова, А.К. Компетентностный подход и стандарты образования [Электронный ресурс] / А.К. Шаронова // Высшее образование в России. – 2013. – №1. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

48 Ушаков, Д.Н. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dict.t-mm.ru/all/yomkost0.html>

49 Экономическое обозрение //Тенденции развития. [Электронный ресурс]

Режимдоступа:

URL:http://www.review.uz/page/article/tendencies_of_development/

50 Все о России //Научно-техническая программа. Взгляд в будущее [Электронный ресурс]- Режим доступа: URL:http://www.china-russia.org/news_5301.html

51 Наука в России: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по России 2012.– 77 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://econorus.org/onim/esession.phtml?id=17>.

52 Специализированный образовательный портал инновации в образовании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sinncom.ru/>

53 Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--plai.pdf>

55 Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fgosvo.ru/>

56 Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.rosmintrud.ru

57 Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn>

59 Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.krao.ru/>

60 Центр карьеры СФУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://career.sfu-kras.ru/>

61 Официальный сайт Сибирского Федерального университета [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sfu-kras.ru/>

62 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

63 Универсариум- открытая система образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://universarium.org/#%2F>

64 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

65 Лекториум- просветительский проект [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lektorium.tv/>

66 Инутит- национальный открытый университет [Электронный ресурс].
Режим доступа: <http://www.intuit.ru/>

67 Информационно- издательский центр «Статистика России»
университет [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<http://http://www.statbook.ru/ru/>

68 Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки
[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru/ru/about/prog/>

69 Государственная программа «Глобальное образование» [Электронный
ресурс]. Режим доступа: <http://educationglobal.ru/>

70 Департамент образования в России [Электронный ресурс]. Режим
доступа: <http://dogm.mos.ru/gosprogramma/>

71 Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг.
[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn--n1abdok.xn--p1ai/>

Приложение А

Анкета

Уважаемые респонденты! Просим Вас ответить на вопросы анкеты, которые позволят оценить эффективность подготовки выпускника и значимость профессиональных компетенций, сформированных за время обучения, для Вашей профессиональной деятельности.

1 В каком году Вы окончили ВУЗ?

- 2014 г.

- 2015 г.

- 2016 г.

2 Есть ли у Вас сейчас работа?

- Да

- Нет

3 Если да, то как скоро после окончания ВУЗа вы были впервые трудоустроены?

- 1-6 месяцев

- 6-12 месяцев

-12-18 месяцев

- 18 месяцев и более

- не имею опыта работы (переход к 5 вопросу)

4 Работаете ли Вы по специальности, полученной во вузе?

- Да

- Нет

5 Используете ли Вы полученные за время учебы в Университете компетенции в своей трудовой и социальной деятельности?

- Да

- Нет

6 Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной для **работодателей**?

- Общекультурные компетенции (ОК)

-Профессиональные компетенции (ПК)

-Предметно- специализированные компетенции (предметно-специфические) (ПСК)

7 Какая группа компетенций, по Вашему мнению, является наиболее значимой и востребованной **лично для Вас**?

- Общекультурные компетенции (ОК)

-Профессиональные компетенции (ПК)

-Предметно- специализированные компетенции (предметно-специфические) (ПСК)

8 Выделите компетенции выпускника вуза, **представленные в ФГОС ВО**, по направлению «Менеджмент», которые, с Вашей точки зрения, являются значимыми для профессиональной деятельности: (не более 3 в каждой группе)

Общекультурные(ОК)	Профессиональные (ОПК+ПК)	Профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные)
Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Владение навыками организации и проведения качественных и количественных маркетинговых исследований, подготовки аналитических отчетов о состоянии и динамики развития рынков товаров и услуг
Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Умение использовать в маркетинговом планировании технологии сегментирования рынка, позиционирования продуктов и компаний с оценкой конкурентоспособности продуктов и конкурентов
Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации	Способность участвовать в разработке, позиционировании и запуске новых продуктов на рынок
Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами	Владение навыками расчета и прогнозирования цен, скидок, надбавок и обоснования ценовых стратегий компании.
Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной деятельности организаций	Способность выбирать и обосновывать показатели результативности маркетинговой деятельности компании, способность анализировать результаты проведенных расчетов
Способность к самоорганизации и самообразованию	Владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений	Владение методами поиска новых привлекательных рынков и продуктов и умение их использовать в формировании маркетинговых стратегий развития организации

9 Выделите компетенции выпускника вуза по направлению «Менеджмент», которые, с Вашей точки зрения, являются значимыми и наиболее востребованными для работодателей: (не более 3 в каждой группе)

Общекультурные(ОК)	Профессиональные (ОПК+ПК)	Профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные)
Умение работать в команде.	Наличие опыта работы	Наличие опыта работы по специальности
Инициативность, организованность, пунктуальность, настойчивость, высокая работоспособность	Умение быстро и легко адаптироваться к новым условиям	Умение применять на практике основные инструменты маркетинга
Творческое мышление, креативность, аналитический склад ума, энергичность	Способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и выделять главное	Умение применять в работе основные методы маркетинговых исследований, маркетингового анализа и грамотно обрабатывать и представлять результаты проведенных исследований
Умение применять на практике полученные знания, умение и желание постоянно учиться и саморазвиваться	Работа с документацией, составление отчетности по показателям деятельности	Анализ и прогнозирование развития рынка, конкурентный анализ;
Коммуникабельность, развитие коммуникативных навыков	Уровень и качество знаний, полученных в соответствии с квалификационными требованиями, умению применять их в процессе трудовой деятельности	Разработка и реализация маркетинговых и рекламных кампаний, анализ их эффективности
Лидерские качества, стремление к профессиональному и карьерному росту	Способность применять методы аналитики и обработки данных	Владение методиками по организации маркетинга и оценке финансово-экономического состояния и емкости рынка

10 Какие компетенции, с Вашей точки зрения, необходимо добавить в программу обучения для повышения эффективности подготовки и востребованности выпускника вуза на рынке труда?

.....

Спасибо за участие в исследовании. Ваши ответы очень важны для нас!

Приложение Б
ФГОС ВО по направлению подготовки 080200.62 Менеджмент
квалификация (степень) «бакалавр» по профилю подготовки
080200.32.00.04 Маркетинг

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования бакалавриата по направлению подготовки 080200.62 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр» по профилю подготовки 080200.32.00.04 Маркетинг выпускник должен обладать следующими компетенциями:

общекультурными (ОК):

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- знанием и пониманием законов развития природы, общества и мышления и умением оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);
- способностью занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);
- умением анализировать и оценивать исторические события и процессы (ОК-4);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОК-8);
- умением использовать нормативные правовые документы деятельности ОК-9);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);
- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11);
- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12);
- способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);
- владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-14);
- владеть методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-15);
- пониманием роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний (ОК-16);
- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18);

- способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19);
- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);
- владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-21);
- способностью придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни (ОК-22).

профессиональными (ПК):

организационно-управленческая деятельность

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- готовностью к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);
- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9);
- способностью участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10);
- способностью использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11);
- способностью оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12);
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);

- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15);
- способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
- готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17);
- владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18);
- способностью планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19);
- владеть методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20);
- готовностью участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21);
- знанием современных концепций организации операционной деятельности и готовностью к их применению (ПК-22);
- знанием современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23);
- способностью решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24);
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);

информационно-аналитическая деятельность:

- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27);
- пониманием основных мотивов и механизмов принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28);
- способностью анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29);
- знанием экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30);

- умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31);
- способностью выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32);
- владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33);
- владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34);
- умением моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35);
- умением использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36);
- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37);
- способностью применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38);
- владением навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39);
- способностью анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40);
- способностью оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способностью принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42);
- способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43);
- способностью обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44);

- владеть техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45);
- пониманием роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46);
- способностью проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47);

предпринимательская деятельность:

- умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48);
- способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49);
- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50).

В дополнение к компетенциям, представленным в ФГОС ВО по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент», обучение по профилю Маркетинг предполагает овладение рядом профильных/профессионально-специализированных компетенций:

- умеет ставить цели и задачи создания/развития службы маркетинга и реализовывать их с использованием маркетинговых технологий и инструментов (ПКП-51);
- обладает навыками организации и проведения качественных и количественных маркетинговых исследований, подготовки аналитических расчетов о состоянии и динамике развития рынков товаров и услуг (ПКП-52);
- умеет использовать в маркетинговом планировании технологии сегментирования рынков, позиционирования продуктов и компаний с оценкой конкурентоспособности/бенчмаркетингом продуктов и конкурентов (ПКП-53);
- способен участвовать в разработке, позиционировании и запуске новых продуктов на рынок на основе технологий управления продуктом и ассортиментом (ПКП-54);
- владеет навыками маркетингования услуг, интеллектуальных продуктов и интеллектуального сервиса на основе маркетинга взаимодействия и взаимоотношений (ПКП-55);
- умеет определять приоритеты марочной стратегии компании и использовать технологии бренд-менеджмента в управлении марочными продуктами (ПКП-56);
- владеет навыками расчета и прогнозирования цен, скидок, надбавок и обоснований ценовых стратегий компании. Знает организацию системы сбыта и товародвижения, планирование оптовых и розничных продаж (ПКП-57);
- обладает навыками организации, планирования и оценки результатов рекламы, PR, стимулирования продаж, прямого маркетинга, персональных продаж. Умеет интегрировать

различные средства продвижения в комплексе маркетинговых коммуникаций компании (ПКП-58);

- владеет методами поиска новых привлекательных рынков и продуктов и умеет их использовать в формировании маркетинговых стратегий развития организации. Умеет согласовывать маркетинговые программы с целями, задачами и стратегиями других функциональных служб и организации в целом (ПКП-59);

- владеет маркетинговыми технологиями управления и особенностями их применения в промышленном маркетинге, международном маркетинге, маркетинге услуг, маркетинге непромышленных организаций, в прямом маркетинге, в интернет-маркетинге (ПКП-60);

- готов к участию в проведении финансово-экономического анализа функционирования предприятия и разработке комплекса маркетинга (ПКП-61).